Der Kampf gegen den Tarifvertrag.

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der Doktorwürde

genehmigt
von der Philosophischen Fakultät
der
Friedrich-Wilhelms-Universität
zu Berlin.

Von
Hans Lindemann
aus Berlin.

Tag der Promotion: 31. Mai 1933.
Tag der mündlichen Prüfung: 23. Februar 1933.

Buchdruckerei der Hallischen Nachrichten Halle (Saale)
1933

327

Referenten:

Prof. Dr. Emil Lederer
Prof. Dr. Ludwig Bernhard

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Meinem Förderer und Freund

Dipl.-Ing. Robert Lindemann

in steter Dankbarkeit und Liebe

zugeeignet

Der Kampf gegen den Tarifvertrag.

Der Liberalismus sah in der menschlichen Arbeitskraft eine Ware, die man wie jede andere auf dem Markt erwerben konnte. Der Preis, den man für diese zu zahlen hatte, sollte sich wie immer auf dem Markt nach Angebot und Nachfrage richten. Seinem Grundsatz der Freiheit des Menschen und seiner Handlungen blieb er auch hierbei treu, denn wie es dem Produzenten überlassen bleibt, bei schlechten Preisen seine Produktion einzuschränken oder seine Ware zurückzuhalten, zwingt ja auch den Arbeiter niemand, seine Arbeitskraft für einen ihm nicht genehmen Lohn zu verkaufen. Dabei übersah man nur, daß es nicht möglich ist, die Produktion menschlicher Arbeitskraft den Bedürfnissen des Marktes anzupassen und daß die Arbeitskraft des Arbeiters sein einziges Kapital ist, das er besitzt, und daß ihm somit nur die Wahl bleibt, für jeden Preis zu arbeiten oder zu verhungern; denn ließ man es auf eine Kraftprobe ankommen, so war es von Anfang an klar, daß der Arbeitgeber länger aushalten konnte als der einzelne Arbeiter.

In gewisser Hinsicht gemildert wird diese Ungleichheit, wenn dem Arbeitgeber nicht mehr der einzelne Arbeiter, sondern ein Kollektiv von Arbeitern gegenübersteht. Diesen Ausgleich zu schaffen, war der sozialpolitische Zweck des Tarifvertragswesens, sein wirtschaftspolitischer aber die Verhinderung oder wenigstens Einschränkung von Arbeitskämpfen und damit auch die Erreichung einer gesicherten Dispositionsbasis für den Unternehmer.

Wenn wir im folgenden die Argumente der Arbeitgeber gegen den Tarifvertrag untersuchen und vor allem auf das Fehlen einer prinzipiellen Haltung in ihrem Kampf gegen ihn hinweisen, so übersehen wir dabei nicht, daß auch auf Arbeitnehmerseite die Ansichten über den Wert oder Unwert des Tarifvertrages dem Wechsel unterworfen waren und oft genug Stimmen gegen ihn laut wurden. Wir haben diese Einwände aber unberücksichtigt gelassen, weil es sich dabei immer nur um einzelne Arbeitnehmer oder bestimmte politische Gruppen gehandelt hat. Die Vertreter der Arbeiterschaft, die Gewerkschaften, haben ihren einmal eingenommenen — das Tarifvertragswesen bejahenden — Standpunkt bis heute niemals aufgegeben. Da sie als vertragschließende Partei den Unternehmern oder deren Organisationen gegenüberstehen, ist ihre Haltung zum Tarifvertrag allein entscheidend.

Die soziale Erkenntnis, daß die Arbeiterschaft das Recht hat, über die Bedingungen, unter denen sie arbeitet, mitzureden, war die Voraussetzung für den Tarifvertrag, der in gemeinsamen Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder deren Organisationen diese festlegen sollte. Dagegen aber richtete sich der innere Widerstand der Unternehmer. Sie fühlten sich als die Herren im eigenen Hause und glaubten, darin schalten und walten zu können, wie es ihnen beliebte. Wie konnten sie es hinnehmen, daß über Betriebsangelegenheiten mit den Arbeitern verhandelt wurde, wo sie bisher gewohnt waren, darüber einfach zu bestimmen?

Diese Haltung der Unternehmer — besonders in der Großindustrie — änderte sich erst gegen Ende des Krieges und mit den durch die Revolution völlig veränderten Verhältnissen. Inwieweit dieser Umschwung der inneren Überzeugung entsprach oder vielmehr durch den Zwang äußerer Umstände bedingt war, sei dahingestellt. Im Grunde aber liegt es wohl jedem Unternehmer näher, von sich aus die Arbeitsbedingungen zu bestimmen oder dieselben mit seinen

Verbandsmitgliedern festzusetzen, als mit den Arbeitnehmern darüber zu verhandeln. Tut er es trotzdem und bejaht er somit auch den Abschluß von Tarifverträgen, so doch wohl nur deshalb, weil er aus wirtschaftlichen Gründen dauernde Arbeitskämpfe vermeiden oder die Schmutzkonkurrenz ausschalten will, nicht aber deshalb, weil er den Arbeitern das Recht zuerkennt, mitzubestimmen über die Bedingungen, unter denen sich ihre Arbeit vollzieht.

Wir werden gut tun, bei der weiteren Betrachtung des Kampfes der Unternehmer gegen den Tarifvertrag überhaupt oder gegen einzelne Erscheinungen, die sich aus ihm ergeben, diesen inneren Widerstand gegen die Gleichberechtigung der Arbeitnehmer nicht zu vergessen. Aus ihm wird sich leichter die Verschiedenheit der Argumentation erklären, die leider jede einheitliche Linie vermissen läßt und oft sogar in ihr Gegenteil umschlägt, je nachdem, ob es sich um Zeiten der Konjunktur oder der Krise handelt, ob die wirtschaftlichen Machtverhältnisse sich zu ihrem Vorteil oder Nachteil verschoben haben.

Im folgenden untersuchen wir zunächst die Einwände, die gegen den Tarifvertrag überhaupt erhoben wurden. Daß sie zum großen Teil heute überholt sind, zeigt nur um so deutlicher die zeitliche Bedingtheit aller gegnerischen Argumente.

Da zum Abschluß eines Vertrages mindestens zwei Parteien gehören, war es nötig, daß auch für den Tarifvertrag außer den Unternehmern oder ihren Organisationen auf der einen Seite noch eine Vertragspartei gefunden wurde, die für die Arbeitnehmer verantwortlich eintreten konnte. Anspruch darauf erhoben die Gewerkschaften. Diese hatten sich zwar auch erst auf ihrem dritten Kongreß in Frankfurt a. M. im Jahre 1899 für den Abschluß von Tarifverträgen ausgesprochen, aber sie haben diesen Standpunkt seit dieser Zeit auch nicht wieder aufgegeben. Der Hauptgrund, der sie veranlaßt hatte, ihre Abneigung gegen Tarifverträge fallen zu lassen, war für die Unternehmer der Großindustrie gerade der

Grund, an dem Widerstand gegen den Abschluß von Tarifverträgen festzuhalten. Die Gewerkschaften wollten eine längere vertragliche Bindung, die es ihnen unmöglich machte, bei günstiger Gelegenheit bessere Bedingungen zu erkämpfen, nur darum in Kauf nehmen, weil sie erkannt hatten, daß ein Vertrag mit den Arbeitgeberverbänden oder mit einzelnen Unternehmern die Anerkennung der Arbeiterschaft, d. h. ihre Gleichberechtigung bei der Festsetzung der Arbeitsbedingungen bedeuten mußte. Folgende Resolution wurde daher auf dem oben erwähnten Kongreß vom Jahre 1899 fast einstimmig angenommen:

„Tarifliche Vereinbarungen, welche die Lohn- und Arbeitsbedingungen für eine bestimmte Zeit regeln, sind als Beweis der Anerkennung der Gleichberechtigung der Arbeiter seitens der Unternehmer bei Festsetzung der Arbeitsbedingungen zu erachten und in den Berufen erstrebenswert, in welchen sowohl eine starke Organisation der Unternehmer wie auch der Arbeiter vorhanden ist, welche eine Gewähr für Aufrechterhaltung und Durchführung des Vereinbarten bieten."

Aber genau das war es, was die Arbeitgeber veranlaßte, ihre ablehnende Haltung gegenüber dem Tarifvertrag nicht aufzugeben. Sie glaubten bei der engen Verbundenheit der freien Gewerkschaften mit der Sozialdemokratischen Partei, daß eine Anerkennung der Gewerkschaften gleichzeitig eine Stärkung dieser Bewegung und eine Förderung der klassenkämpferischen Sozialdemokratie bedeuten mußte. Bestärkt mußten sie in dieser Ansicht werden durch die Haltung der Gewerkschaften selbst, die jeden Tarifabschluß für sich verbuchten und zur Agitation für ihre Bewegung benutzten. Auf jeden Fall aber wuchs diese Bewegung trotz der Abneigung der Großindustrie gegen den Tarifvertrag.

Aber nicht nur eine ideelle Hilfe glaubte man den Gewerkschaften mit dem Abschluß von Tarifverträgen zu leisten. Da zur Durchführung großer Arbeitskämpfe auch große finanzielle Mittel erforderlich waren, die den noch

schwachen und kleinen Gewerkschaften aber meistens fehlten, sahen die Unternehmer im Tarifvertrag eine Möglichkeit für die Gewerkschaften, ihre Kassen widerstandsfähiger zu machen. Während der Dauer eines Tarifvertrages hatten diese Ruhe und Zeit, die Beträge ihrer Mitglieder aufzusparen für einen nach Ablauf des Vertrages vielleicht zu erwartenden Arbeitskampf. Dieser Einwand verschwindet aber, nachdem auch die Arbeitgeber sich in Verbänden zusammengeschlossen hatten und der einzelne Unternehmer nicht mehr der geschlossenen Front der Gewerkschaften gegenüberstand. Streikversicherungen und Streikunterstützungskassen ermöglichten es ihm nun ebenfalls, die Zeit der Ruhe auszunutzen, um für zukünftige Arbeitskämpfe finanziell gerüstet zu sein.

Auch befürchtete man, daß die Gleichberechtigung der Arbeiter bei der Festsetzung der Arbeitsbedingungen eine Erweiterung der Gleichberechtigung auch im Betrieb nach sich ziehen würde, und daß dadurch unweigerlich Disziplin und Unternehmerautorität gefährdet würden. Man übersah dabei, daß der Tarifvertrag nur die Gleichberechtigung vor dem Beginn des eigentlichen Arbeitsverhältnisses bedeutete, während es sich nachher nur darum handeln konnte, die einmal festgesetzten Tarifnormen einzuhalten.

Außerdem sah man im Tarifvertrag eine Vergewaltigung der Mehrheit der Arbeiter, da ja doch nur ein geringer Teil von ihnen gewerkschaftlich organisiert sei, die Gewerkschaften sich aber als Vertreter der gesamten Arbeiterschaft fühlten und für diese verbindliche Verträge abschließen wollten. Da es sich bei diesem Vorwurf nicht um die Verletzung von Unternehmerinteressen handelt, hier vielmehr die Interessen anderer vertreten werden, hätte man wohl dies besser den direkt Betroffenen überlassen sollen, von deren Seite hat man aber wohl selten Beschwerden darüber gehört, daß ihnen durch einen Tarifvertrag ungünstige Arbeitsbedingungen aufgezwungen worden sind.

Ein weiterer Einwand richtete sich gegen die mangelnde Gewähr der Gewerkschaften für die gesicherte Durchführung

der Tarifverträge. So sagte Dr. Tänzler, der Leiter der Hauptstelle Deutscher Arbeitgeberverbände, in einem Vortrag über Tarifverträge im Jahre 1909: „Wir haben in Stettin und Hamburg solche Fälle zur Genüge gehabt, wo der Einfluß der Gewerkschaft vollständig versagt hat. Zum großen Teil wollen auch die Gewerkschaften diesen Einfluß gar nicht ausüben, sie entziehen sich dem unter allerlei Ausflüchten“[1]). Wenn dieser Einwand auch vielleicht vor dem Kriege manchmal berechtigt war, so lag das doch nicht zuletzt daran, daß man sich nicht entschließen konnte, die Gewerkschaften als Vertreter der Arbeiterschaft anzuerkennen und dieser Anerkennung gesetzlichen Ausdruck zu geben. Dadurch nahm man sich selbst die Möglichkeit, die Gewerkschaften für vertragswidriges Verhalten haftbar zu machen. Seit der gesetzlichen Regelung der Schadenersatzpflicht sind diese Einwände wenigstens auch verstummt.

Während die bisherigen Argumente sich mehr gegen äußere Wirkungen des Tarifvertrages richteten, beziehen sich die folgenden direkt auf die Gestaltung der Wirtschaft. So sah man im Tarifvertrag eine Beschränkung der Dispositionsfreiheit des Unternehmers. Eine Resolution des Zentralverbandes Deutscher Industrieller vom Jahre 1905 besagt:

„Der Zentralverband Deutscher Industrieller betrachtet den Abschluß von Tarifverträgen zwischen den Arbeitgeberorganisationen und den Organisationen der Arbeiter als der deutschen Industrie und ihrer gedeihlichen Fortentwicklung überaus gefährlich. Die Tarifverträge nehmen ebensowohl dem einzelnen Arbeitgeber die für die sachgemäße Fortführung jedes Unternehmens notwendige Freiheit der Entschließung über die Verwendung seiner Arbeiter und die Lohnfestsetzung, als wie sie auch den einzelnen Arbeiter unvermeidbar unter die Herrschaft der Arbeiterorganisation bringen. Die Tarifverträge sind nach der Überzeugung des Zentralverbandes, wie auch durch die Erfahrungen in Eng-

[1]) Mitteilungen der Hauptstelle Deutscher Arbeitgeberverbände, Nr. 20, 1909, S. 238.

land und Amerika voll bestätigt wird, schwere Hindernisse der technischen und organisatorischen Fortschritte der deutschen Industrie“[2]).

Es sei dem Unternehmer die Möglichkeit genommen, in Zeiten wirtschaftlichen Rückgangs konkurrenzfähig zu bleiben, indem er die Löhne den veränderten Verhältnissen anpaßt. Wenn man davon absieht, daß es vielleicht nicht unbedingt nötig ist, die Konkurrenzfähigkeit ausschließlich oder zum größten Teil auf Kosten der Lohnempfänger zu sichern, so ist gegen diesen Einwand wohl nichts zu sagen. Man übersieht aber dabei, daß der Unternehmer dafür in Zeiten steigender Konjunktur eine Dispositionsfreiheit besitzt, die seinen Betrieb durch Lohnkämpfe ungehindert weiter arbeiten läßt, während der Arbeiter in dieser Zeit steigender Preise — wie in der Kriegs- und Inflationszeit — mit einem wertmäßig geringeren Einkommen zufrieden sein muß. Es hat sich auch gezeigt, daß in Zeiten steigender Preise die Unternehmer dies wohl erkannten, indem sie die Forderungen der Arbeitnehmer nach außertariflichen Teuerungszulagen ablehnten und sich sogar zu Verteidigern der Tarifverträge aufwarfen und Sinn und Zweck derartiger Verträge aufgehoben sahen, wenn man sich nicht mehr an sie gebunden fühlen wollte. So erklärten Anfang des Jahres 1915 die Arbeitgeber des Baugewerbes, sie müßten „in der Gewährung von Zulagen, die in den Tarifverträgen nicht vorgesehen sind, eine tatsächliche Ausschaltung des wichtigsten Teiles der Verträge erblicken“. „Voraussetzung aber für das Weiterbestehen eines solchen Vertragsverhältnisses und damit für die gedeihliche Entwicklung des Baugewerbes überhaupt ist das beiderseitige gewissenhafte Festhalten am Vertrag.“ Erst die immer größer werdende Differenz zwischen Einkommen und Lebenshaltungskosten, die den Lebensstandard der Arbeitnehmer unter das Existenzminimum herabdrückte, veranlaßte die Unternehmer, ihren den Tarifvertrag so streng verteidigenden Standpunkt aufzugeben.

[2]) In: Soziale Praxis, XIV, Nr. 32, 11. 5. 1905.

Weiterhin sollte der Export durch den Tarifvertrag vernichtet werden, und selbst die Unternehmer, die bei der für den Binnenmarkt arbeitenden Industrie zur Ausschaltung der Schmutzkonkurrenz den Tarifvertrag unter besonderen Bedingungen für empfehlenswert hielten, sahen die Vernichtung des deutschen Außenhandels und den Verlust der Vormachtstellung Deutschlands auf dem Weltmarkt voraus, wenn man die Praxis der Tarifverträge in der Exportindustrie einbürgern wollte. In den Verhandlungen des Vereins für Sozialpolitik im Jahre 1905 erklärte der Vertreter des Zentralverbandes Deutscher Industrieller: „Wir sind der Meinung . . ., daß die Tarifverträge vielleicht für die eine oder andere Industrie, die wesentlich auf die Befriedigung des lokalen Bedarfs angewiesen ist, von Nutzen sein könnten, daß aber für alle diejenigen Industrien, bei denen es sich darum handelt, weitgehende Verpflichtungen einzugehen, den Export zu pflegen, aufs sorgfältigste zu berechnen, ob man in der Konkurrenz bestehen kann, die Tarifverträge eine Fessel und eine Bindung bedeuten, die namentlich der deutschen Exportindustrie geradezu gefährlich werden könnte". Und in Nr. 8 seines sozialpolitischen Programms vom Jahre 1908 erklärt der Verein Deutscher Arbeitgeberverbände: „Tarifverträge sind für die Entwicklung der Industrie im allgemeinen verderblich und im speziellen für solche Industrien, die für den Weltmarkt arbeiten, schon darum undurchführbar, weil sie den Export unmöglich machen würden".

Nun, Deutschlands Stellung auf dem Weltmarkt war nicht durch Schmutzkonkurrenz bedingt und auch nicht durch die Billigkeit seiner Erzeugnisse, mußte also auch nicht erst durch niedrigste Löhne erkauft werden. Aber da das Ausland selbst zum kollektiven Arbeitsvertrag überging, soweit es ihn nicht schon eingeführt hatte, verlor dieser Einwand sowieso seine Basis.

Auch Fortschritt und technische Entwicklung sollten aufhören, wenn man zur tarifvertraglichen Regelung der Arbeitsbedingungen übergehen würde.

„Durch den Tarifvertrag werden die Löhne für Arbeiter unter Zugrundelegung der vorhandenen technischen Einrichtungen auf längere Zeit festgelegt. Werden nun während dieser Zeit neue Erfindungen und Verbesserungen von Maschinen oder anderen technischen Einrichtungen gemacht, durch welche der Produktionsprozeß erheblich vereinfacht und verbilligt werden könnte, so kann der an den Tarifvertrag gebundene Industrielle doch keinen Gebrauch davon machen, solange der Vertrag läuft, da er ja dieselben Löhne, welche unter Berücksichtigung der alten Maschinen seinerzeit festgesetzt wurden, weiter zahlen muß. Er kann also die Fortschritte der Technik nicht rechtzeitig ausnutzen, sondern muß damit warten, bis der Tarifvertrag abgelaufen ist, wenn sein Konkurrent vielleicht schon längst mit den neuen technischen Einrichtungen arbeitet und deshalb soundso viel billiger produziert“[3]).

Neue Erfindungen oder Verbesserungen von Maschinen werden entweder Arbeitskräfte ersetzen, die entlassen und deren Löhne dadurch eingespart werden, oder sie steigern die Leistung des einzelnen Arbeiters, wodurch ebenfalls der Lohnanteil am Produkt verringert wird. Was daran der Tarifvertag ändern sollte, ist nicht zu ersehen. Die technische Entwicklung der Nachkriegszeit mit ihrer oft sehr weitgehenden Mechanisierung des Arbeitsprozesses hat auf jeden Fall gezeigt, daß der Tarifvertrag sicher nicht hemmend auf den technischen Fortschritt wirkt.

Ein anderer Einwand, der von der Großindustrie immer wieder erhoben wurde, war die technische Unmöglichkeit, bei differenzierter Arbeit Tarifverträge abzuschließen. Derartige Arbeit verlange so verschiedene Entlohnung, daß man sie nicht in einem Tarifvertrag festlegen könne, wenn man diesen nicht zu einem Lohnlexikon ausarbeiten wolle. Auf die dahingehenden Ausführungen eines Maschinenbau-Industriellen[4])

[3]) Annalen des Deutschen Reichs, Nr. 10, 1909, Dr. Schellwien, Die volkswirtschaftliche Bedeutung der Tarifverträge.

[4]) Berliner Tageblatt, 28. September 1911, Dr. ing. Blum, Tarifverträge im Maschinenbau.

antwortete Erkelenz[5]), daß es durchaus nicht zum Wesen des Tarifvertrages gehöre, „daß er in tausenden von Positionen die Preise für alle Einzelarbeitsstücke festlegt. Das ist nur eine Anpassungsform des Tarifvertrages an die Verhältnisse bestimmter Gewerbe. Und fast alle in den letzten Jahren abgeschlossenen Tarife verzichten völlig auf diese Spezialisierung. Sie paßt nicht nur keineswegs für den Maschinenbau, sie paßt ebensowenig für die größeren Teile der graphischen Gewerbe, nicht für das Holzgewerbe. Und doch haben sie alle gute Tarifverträge. Im Rahmen dieser und anderer Verträge gibt es viele Möglichkeiten, die Akkordpreise des einzelnen Arbeitsstücks zu bestimmen. Meist geschieht das für jede Werkstatt oder Fabrik getrennt und von den Unternehmern und Arbeitern des Betriebs. Oft selbst ohne jegliche Mitwirkung des Gewerkvereins . . . Der Tarifvertrag dagegen setzt nur das fest, was die Arbeitergruppen allgemein oder der einzelne Arbeiter von durchschnittlicher Tüchtigkeit verdienen soll in einer gewissen Zeiteinheit. Diese eine Bestimmung macht alle „lückenlosen" Tarifaufstellungen überflüssig. Der in tariflicher Form vereinbarte Durchschnittslohn — der zahlenmäßig oft gar nicht im Vertrag steht — ist der Maßstab für die Berechnung der Akkordpreise. Man könnte erwidern, in dieser Festlegung liege eben das Hemmnis für eine scharfe Kalkulation. Man gehe in irgendeinen Betrieb. Fast jeder Arbeiter hat heute schon einen solchen Durchschnittslohn . . . Es fehlt ihm nur die offizielle Anerkennung . . ."

Dieser Durchschnitts- oder Mindestlohn war ein weiteres Moment im Kampf der Unternehmer gegen den Tarifvertrag, dessen Gefährlichkeit sie immer wieder betonten. Er mußte nach ihrer Ansicht jeglichen Ansporn zu besonderer Leistung vernichten und geradezu zur Faulheit erziehen. Nahm er doch dem einzelnen Arbeiter nach ihrer Meinung das Interesse, mehr zu leisten als der andere, der ja sowieso den-

[5]) Berliner Tageblatt, 11. Oktober 1911, Zum Tarifvertrag im Maschinenbau.

selben Lohn bekam wie er. So heißt es im Geschäftsbericht 1905 des Arbeitgeberverbandes für den Bezirk der nordwestlichen Gruppe deutscher Eisen- und Stahlindustrieller: „Generelle Mindestlöhne sind eine Prämie auf Unfähigkeit und Unfleiß. Die — nur vom kommunistischen Standpunkt ideale — Gleichmacherei muß demoralisierend wirken, indem sie dem tüchtigen und gewissenhaften Arbeiter die Möglichkeit nimmt, seinen Verdienst seinen Leistungen entsprechend zu gestalten". Und auch der tariffreundliche Vorsitzende des Arbeitgeberverbandes für das Schneidergewerbe schrieb 1906: „Durch die Erleichterung des Abschlusses des Arbeitsvertrags entsteht vielfach auch eine Tarifgleichheit sämtlicher Arbeiter, so daß der unfähige und schlecht ausgebildete Arbeiter die nämlichen Lohnansprüche erheben kann wie der geschickte und technisch leistungsfähige Gehilfe. Es entsteht dadurch sogar in manchen Gewerben eine unangenehme Situation, da sich der sorgfältig arbeitende Gehilfe weniger verdienen kann als jener Pfuscher, der leichtfertig seine Arbeit vollendet. Es ergibt sich hieraus, daß die Gleichheit der Löhne in manchen Industrien, besonders im Handwerk, eine Verschlechterung der Durchschnittsleistung und eine Schädigung der besseren Arbeiter nach sich zieht . . ."[6]).

Dagegen erklärten die Gewerkschaften, daß jeder Großbetrieb von sich aus für die Schematisierung der Löhne prädestiniert sei, da er jede Individualisierung in der Lohngestaltung ebenso unmöglich mache wie in der Art seiner Betriebsführung. So sagt auch Ashley in The Adjustment of Wages: „Man mag Akkordlöhne einführen soviel man will, man mag auch einigen besonders geschickten Arbeitern einen höheren Lohn zahlen, — für die Masse der Arbeiter, wenn viele beschäftigt werden, müssen allgemeine Lohnsätze gelten. Ein isoliertes Verhandeln mit jedem Arbeiter und eine isolierte Lohnstaffel für jeden einzelnen sind in einer Großbetriebs-

[6]) Schwarz, Nützen oder schaden die Tarifgemeinschaften dem Gewerbe? München 1906, S. 39.

verwaltung unmöglich“[7]). Gegenüber vereinzelten Stimmen im eigenen Lager standen sie auf dem Standpunkt: „Es ist nicht Aufgabe der Gewerkschaften, für einzelne besonders begünstigte Arbeiter einen höheren Lohn zu erringen oder zu befestigen. Die Bedürfnisse der breiten Masse zu erwecken und zu fördern und die Befriedigung dieser Bedürfnisse sicherzustellen, dies muß immer die erste und in den Vordergrund zu stellende Aufgabe der Arbeiterorganisation sein“[8]). Außerdem wäre dem tüchtigeren Arbeiter genügend Anreiz zu größerer Arbeitsleistung im Akkordlohn gegeben, unterdurchschnittliche Leistung lasse dem Unternehmer dagegen die Möglichkeit, den Arbeiter zu entlassen. Dann aber stelle der festgesetzte Tariflohn ja einen Mindestlohn dar, den zu überschreiten der Unternehmer durch nichts gehindert würde. Er könne somit außergewöhnliche Leistung auch dementsprechend höher entlohnen. Diesen Ausweg aber erkannten die Unternehmer nicht an, da es nach ihrer Ansicht dem Sinn des Tarifvertrags überhaupt widersprechen müßte, wenn wirklich gezahlter Lohn und Tarifvertragslohn nicht identisch seien. Der ganze Tarifvertrag hätte keinen Zweck, wenn der in ihm vorgesehene Lohn nicht der Maximallohn wäre. Wir werden sehen, daß diese Haltung der Unternehmer nach dem Kriege in ihr Gegenteil umschlägt.

Eine weitere Befürchtung der Unternehmer richtete sich auf die gesamte lohnpolitische Wirkung der Tarifverträge. Durch sie würde das Lohnniveau in den betreffenden Gewerben im ganzen erhöht, und zwar indirekt dadurch, daß auch minder fähige und tüchtige Arbeiter denselben Lohn bekämen, den ohne Tarifvertrag nur der gute Arbeiter erhalten würde. Außerdem aber auch dadurch, daß das Bestreben der Arbeitnehmer immer darauf gerichtet sein wird, den Lohn dauernd zu steigern, und zwar würde dabei als Ausgangspunkt der Lohn des abgelaufenen Tarifvertrags gewählt.

---

[7]) Zit. in H. d. Stw., Art. „Tarifvertrag“, Bd. VIII, S. 3.

[8]) Lohnklausel und Minimallohn, herausgegeben von der Zentralkommission für Bauarbeiterschutz, Hamburg 1902, S. 30.

Selbstverständlich geht das Streben der Arbeitnehmer dahin, ihren Anteil an der Produktion zu erhöhen, und versuchen die Gewerkschaften, einen möglichst hohen Lohn zu erreichen. Das tun sie aber sicher unabhängig davon, ob der erreichte Lohn in einem Tarifvertrag festgelegt wird oder nicht. Sind die Gewerkschaften stark und die Zeitumstände auch sonst günstig, so werden die Unternehmer Lohnerhöhungen auch ohne Tarifvertrag nicht ablehnen können, andererseits können schwache Gewerkschaften in Krisenzeiten auch mit Hilfe des Tarifvertrags ein Sinken der Löhne nicht verhindern. Der Tarifvertrag selbst ist nur eins der Mittel zur Regelung der Arbeitsbedingungen, er ist, wie Arndt sagt, nur ein „Barometer", aber kein „Motor".

Soll der Vorwurf sich aber gegen die kollektive Regelung der Arbeitsbedingungen überhaupt wenden, so ist es wohl richtig, wie wir schon auf Seite 1 sagten, daß der einzelne, auf sich allein angewiesene Arbeiter jeden willkürlichen Lohn hinnehmen muß, soweit er damit nur sein Leben fristen kann. Sinzheimer erklärt deshalb das Wesen des kollektiven Arbeitsrechtes mit den Worten: „Einst war der Mensch, der nicht ein ‚Freier' war, Sache. Durch die Rechtsgleicheit wurde er Person. Die neue Ordnung macht ihn zum Menschen"[9]).

Während die Gewerkschaften der Ansicht waren, daß es auch im öffentlichen Interesse liege, daß möglichst einheitliche Arbeitsbedingungen jedem Arbeiter eine gewisse Lebenshaltung garantierten, sahen die Unternehmer darin eine Gefahr für die kleineren und weniger günstig gestellten Betriebe, die unmöglich den größeren gegenüber konkurrenzfähig bleiben könnten, wenn sie dieselben Tarifvertragslöhne zahlen sollten. Demgegenüber standen die Gewerkschaften auf dem Standpunkt, daß das Verschwinden der kleineren und mittleren Betriebe und damit eine immer stärkere Konzentration der Wirtschaft nur zu begrüßen wäre. Auch privatwirtschaft-

[9]) Zit. in Entwicklung und Ausbau des Arbeitsrechts, Clemens Nörpel, Berlin 1931, S. 4.

lich sei der Großbetrieb bei größerer Ausnutzung seiner Anlagen rentabler.

In neuerer Zeit wird der volkswirtschaftliche Wert dieser Konzentrationen von verschiedenen Seiten angezweifelt. So nimmt Briefs in einem Aufsatz: „Revierbildung und provinziale Streuung der Industrie" ausführlich Stellung zu diesem Problem[10]). Er sieht in der Abwanderung vieler kleinerer Betriebe aus der Provinz in die Industriereviere oder in ihrer Stillegung ernste Gefahren für die dadurch betroffenen Provinzen, und weist nicht zuletzt auf die durch diesen Prozeß freigesetzten Arbeitskräfte hin. Diese werden nicht alle wieder an anderer Stelle Arbeit und Verdienst finden, und so erhöht sich dadurch das an sich schon gewaltige Heer der Arbeitslosen. Dies Argument gegen die Revierbildung der Industrie und für die Erhaltung der provinzialen Betriebe müßte unter den heutigen Verhältnissen allein schon genügen, um alles daranzusetzen, die kleineren und mittleren Betriebe in den Provinzen vor der Stillegung zu bewahren. Briefs führt unter vielen anderen Punkten auch die Lohnpolitik der Gewerkschaften und die Schlichtung, die uns hier nur interessieren, als treibende Kräfte für die räumliche Konzentration der Industrie an, sagt aber selbst, daß es schwer sei, die Ursachen gegeneinander abzuwägen. Wir wollen aber nicht die Möglichkeit abstreiten, daß auch Löhne, die im Industrierevier durchaus noch tragbar sind, kleinere Provinzbetriebe unrentabel machen können. Es fragt sich aber, ob es nicht noch andere Mittel gibt, die Rentabilität dieser Betriebe zu sichern, ohne die Kosten für ihre „Subventionierung" ausschließlich den dortigen Arbeitern aufzuerlegen, denn genau so wie zentrale Tarifverträge heben ja auch Preisbindungen auf der Unternehmerseite die bezirklichen Unterschiede auf. Man könnte diesen Provinzbetrieben vielleicht mit Steuerermäßigungen entgegenkommen, wie es einzelne Gemeinden ja schon getan haben, könnte für sie günstigere Frachtsätze festlegen und für eine leichtere Kreditbeschaffung Sorge tragen.

[10]) Archiv f. Sozialwissenschaften, Bd. 67, 1932, S. 29.

Gegen das Tarifvertragswesen selbst richtet sich aber auch der Hinweis Briefs nicht, sondern gegen die vielleicht zeitweilig überspitzten Bestrebungen der Gewerkschaften, unter allen Umständen möglichst große Gebiete umfassende Zentraltarifverträge abzuschließen. Eine mehr bezirkliche Abgrenzung der Tarifverträge könnte der Konzentration der Industrie von der Lohnseite her entgegenwirken; daß dies allein genügen wird, sie aufzuhalten, ist aber wohl zweifelhaft. Auch ist nicht zu vergessen, daß zu Anfang des Jahrhunderts die Unternehmer selbst bemüht waren, gegen den Willen der Gewerkschaften die Löhne zentral zu regeln.

Die bis jetzt behandelten Einwände gegen den Tarifvertrag richteten sich gegen diesen als Mittel zur Festsetzung der Arbeitsbedingungen. Der Tarifvertrag als Ganzes wurde abgelehnt. Begründet wurde diese Abneigung mit Argumenten, die, wie wir gesehen haben, wenig überzeugend waren und die mehr oder weniger rasch durch die Zeit überholt wurden. Auf jeden Fall haben sie die Ausbreitung des Tarifvertrages auch in der Großindustrie nicht verhindern können. Damit soll allerdings nicht gesagt sein, daß die tarifvertragsfeindlichen Unternehmer ihre Position aus innerer Überzeugung aufgegeben haben und daß sie von sich aus das Recht der Arbeitnehmer, über die Arbeitsbedingungen mitzubestimmen, anerkannt hätten. Diese innere Haltung hat sich wohl nie wesentlich geändert. Nur da, wo man durch die Ungunst der Zeiten gezwungen wurde, ihn als das kleinere Übel zu wählen, oder man selbst der Vorteile sicher war, trat man für ihn ein. So wurde man im Kriege durch die Militärbehörden gezwungen, Tarifverträge mit den Arbeitnehmern abzuschließen, wenn man nicht der Heeresaufträge verlustiggehen wollte. Derselbe Auftragsentzug wurde den Betrieben angedroht, die ihren Arbeitern den Tariflohn vorenthielten oder sich einem bestehenden Tarifvertrag nicht anschlossen. Damit war praktisch die Unabdingbarkeit und die Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge anerkannt.

Aber auch die Anerkennung der Gewerkschaften ließ nicht lange auf sich warten. Die durch das Hilfsdienstgesetz von 1916 geschaffenen und erweiterten Arbeitsgemeinschaften taten das Nötige dazu, um die Arbeitgeberorganisationen und die Gewerkschaften einander näherzubringen, und am Vorabend der schon drohenden Revolution wurde zwischen ihnen die Zentralarbeitsgemeinschaft gegründet, die mit einem Schlage die Erfüllung aller seit Jahrzehnten von der Arbeiterschaft erhobenen Forderungen brachte. Die Gewerkschaften wurden als die berufenen Vertreter der Arbeiterschaft anerkannt und der sofortige Abschluß von Tarifverträgen in allen Gewerben gefordert.

Daß ausschließlich fortgeschrittene soziale Erkenntnis die Arbeitgeber zu diesem Wechsel ihrer Ansichten in bezug auf den Tarifvertrag und seine Auswirkungen geführt hat, ist, wie schon gesagt, nicht anzunehmen. Dagegen spricht leider auch das Verhalten in der Folgezeit, in der man zwar das Tarifvertragswesen als solches angeblich nicht antasten will, aber soviel Einschränkungen und Eingriffe an ihm für nötig hält, daß von seinem Wesen nicht viel mehr übrigbleibt. Dagegen spricht außerdem die gespannte Lage der ersten Revolutionszeit auf allen Gebieten. Die Belegschaften der Betriebe waren bis zum äußersten radikalisiert und die von ihnen gewählten Betriebsräte versuchten, die Macht an sich zu reißen. Die von den Gewerkschaften schon 1899 aufgegebenen Parolen tauchten wieder auf, das Friedensbündnis mit den Arbeitgebern wurde als Verrat am Klassenkampf bezeichnet, man erklärte, daß eine Arbeitsgemeinschaft zwischen Unternehmern und Arbeitern eine Unmöglichkeit sei, und daß jetzt nicht die Zeit dazu wäre, mit den Feinden der Arbeiterschaft zu verhandeln, sondern daß man zum entscheidenden Schlage ausholen müßte, um sie für immer zu vernichten und sich selbst in den Besitz der Produktionsmittel zu setzen.

Mußten sich dagegen die Forderungen der Gewerkschaften nicht als bescheiden ausnehmen, und mußte man nicht seine letzten Hoffnungen auf sie setzen, wenn man nicht blind dem

völligen Chaos entgegengehen wollte? Kann man da so optimistisch sein, zu glauben, daß die Unternehmer die Gleichberechtigung der Arbeiter anerkannten, weil soziales Empfinden sie dazu trieb? Nur wenn man die Stellung der Gewerkschaften stärkte, konnte man hoffen, die radikalen Betriebe zu isolieren. Nur starke Gewerkschaften konnten die Disziplin unter der Arbeiterschaft wieder herstellen und dadurch normales Arbeiten der Betriebe und damit der gesamten Wirtschaft gewährleisten.

Unter diesen Gesichtspunkten betrachtet, verliert die veränderte Haltung der ehemals tarifvertragsfeindlichen Unternehmer wesentlich an Bedeutung. Es wird uns deshalb weiter nicht wundern, wenn nach einer kurzen Atempause — ungeachtet der allgemeinen Bejahung des Tarifvertrages — bald wieder der Kleinkrieg gegen ihn einsetzt. Vergeblich werden wir auch hier nach einer einheitlichen Linie und nach prinzipiellen, eindeutigen und unter allen Umständen gültigen Einwänden suchen. Je nach der wirtschaftlichen Lage und der meistens daraus sich ergebenden Machtstellung der Parteien des Tarifvertrages wechseln die Argumente und wird der Tarifvertrag verantwortlich gemacht für Tatsachen, die er selbst nicht verschuldet haben kann, da er ja nur Ausdruck der jeweiligen Wirtschafts- und Machtverhältnisse ist.

In der Inflationszeit wurde der Tarifvertrag für die Gleichmacherei der Löhne verantwortlich gemacht, und man befürchtete, daß sich in einigen Jahren ein Mangel an gelernten Arbeitern bemerkbar machen würde, da der Anreiz höherer Bezahlung für qualifizierte Arbeit fortgefallen sei, außerdem verhindere diese eine Steigerung der Produktion. Auch wurde in der Gleichmacherei der Löhne eine „kalte Sozialisierung" gesehen, ein Versuch also, auf diesem Wege das Gleichheitsideal der sozialistischen Arbeiter zu verwirklichen. So schrieb „Der Arbeitgeber" in Nr. 1, 1923, S. 6: „Daß der Tarifvertrag seinem ganzen Wesen nach dem Individualismus schädlich ist, ist eine Binsenwahrheit. Daher heißt der Tarifvertrag ja auch im Arbeitsrecht der korporative

oder kollektive Arbeitsvertrag, und daher ist er auch ein wesentliches Stück in den Programmen der Sozialdemokratie ... Wir werden im Tarifvertrag immer nur ein notwendiges Übel erblicken können, das hier mehr, dort weniger wirtschaftsstörend empfunden wird, in der Gesamtheit aber immer wie jede Masseneinrichtung mit seinem Schematismus und seiner Nivellierungstendenz den Persönlichkeitstrieb hemmt".

Daß diese Nivellierungstendenzen ihren Grund nicht im Tarifvertrag haben konnten, beweist die Tatsache, daß sie bei den vor dem Kriege abgeschlossenen Tarifverträgen niemals in Erscheinung getreten sind, man kann die Gründe dafür also nur in den besonderen wirtschaftlichen Verhältnissen der damaligen Zeit suchen. Das geringe Realeinkommen der niedrigsten Arbeiter konnte unmöglich weiter gesenkt werden, wenn man nicht ihre Existenz gefährden wollte; hielt man es für erforderlich, die Gesamtlohnsumme zu verringern, so blieb nur ein einziger Ausweg, die Löhne der qualifizierten Arbeiter denen der ungelernten anzupassen. Zimmermann schrieb dazu:

„Neben den gewaltigen Ausmaßen, die der Bedarfslohn auch des niedrigststehenden Arbeiters notgedrungen annehmen muß, um den Mann und seine Familie vor dem Hunger zu wahren, schrumpften die feinen, von früher überlieferten Stundenlohnunterschiede zwischen gelerntem und ungelerntem Arbeiter zu einem winzigen Bruchteil, zu einem praktischen Nichts zusammen. Der ungelernte Tagelöhner ist der Triumphator der Lohnrevolution nach dem Kriege geworden. Er hat mit Hilfe der Teuerung und der deutschen Geldnot den gelernten Arbeiter, ja gar den Geistesarbeiter auf sein Lohnniveau heruntergedrückt. Die soziale Gleichmacherei ist in dem armen Deutschland, soweit es gegen Lohn oder Gehalt arbeitet, nach unten, nicht nach obenhin erfolgt"[11]).

Um die Lohnspannen nach der Stabilisierung wieder zu vergrößern, verlangten die Unternehmer die Einführung des

[11]) Soziale Praxis, XXX, Nr. 43, 26. Oktober 1921, Spalte 1116.

Leistungslohnes: „Die Lohnpolitik im Tarifvertrag muß von dem Gedanken der Entlohnung nach der Leistung beherrscht sein. Deshalb ist namentlich auch auf die richtige Spanne zwischen den Löhnen gelernter und ungelernter, erwachsener und jugendlicher Arbeiter Wert zu legen... Wo die Art der produktiven Arbeit es gestattet, sollte der Festsetzung nach Mindestlöhnen in den Tarifen mit nötiger Bewegungsfreiheit im Betriebs- oder Einzelvertrag der Vorzug gegeben sein“[12]).

Damit hatten die Unternehmer einen ihrer Haupteinwände gegen den Tarifvertrag aus der Zeit vor dem Kriege aufgegeben und sich auf den gegenteiligen Standpunkt gestellt. Der Leistungslohn konnte ja seinem ganzen Wesen nach nur auf der Festsetzung eines Mindestlohnes beruhen, und gerade gegen diesen als Grundlage des Tarifvertrages hatten sich, wie wir schon ausgeführt haben, die Arbeitgeber vor dem Kriege gewandt, weil nach ihrer Ansicht der Sinn des Tarifvertrages aufgehoben werden sollte, wenn höhere Löhne als die im Vertrag festgesetzten ausgezahlt würden. Nun hofften sie durch den Leistungsmindestlohntarif — bei möglichst niedrig gehaltenen Spitzenlöhnen — zu größeren Verdienstspannen bei den Arbeitern zu kommen, die sie zur Produktionssteigerung für erforderlich hielten.

Gleichzeitig versprachen sie sich davon eine stärkere Differenzierung für das Vertragsgebiet. Der im Tarifvertrag festgesetzte Lohn sollte so gehalten sein, daß er auch für schwächere Unternehmungen tragbar wäre, den stärkeren aber die Möglichkeit ließ, über ihn hinaus die Arbeitnehmer zu entlohnen; dadurch hätte man zwischen den einzelnen Unternehmungen die gewünschten Unterschiede in den tatsächlich gezahlten Löhnen. Der Geschäftsbericht der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände von 1925/26 äußerte sich dazu: „Die Wirtschaftslage der einzelnen Industriegruppen, aber auch die Wirtschaftslage der einzelnen Unternehmungen ein und derselben Industriegruppe wird niemals eine gleichmäßige

[12]) Schriften der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, Heft 4, S. 19.

sein. Die wirtschaftliche Kraft und Möglichkeit jeder einzelnen Firma hängt von so vielen Bedingungen ab, daß eine Gleichheit in dem Sinne, daß bei Anwendung des gleichen Tarifs alle gleiche Lohnkosten tragen, niemals vorhanden sein wird. Verbandslohntarife werden immer die einzelnen Unternehmungen mit verschiedenen Lohnkosten belasten. Sie können daher nur auf einen gewissen Durchschnitt aufgebaut sein, der sich aber nicht nach der Gruppe der stärksten Unternehmungen richten kann. Wenn man das Prinzip der Leistungsentlohnung anerkennt, so folgt daraus notwendigerweise, daß auf der Basis dieses Verbandslohntarifs sich zwischen den einzelnen Unternehmungen in den tatsächlich gezahlten Löhnen erhebliche Unterschiede entwickeln können und werden. Die so notwendige Differenzierung wird sich daher, solange Verbandslohntarife bestehen, notwendigerweise in einer Differenzierung der tatsächlichen Löhne von den Tariflöhnen herausbilden müssen. Diese Auffassung deckt sich dann auch ohne weiteres mit dem Begriff des Tariflohnes als eines Mindestlohnsatzes".

Sichert also der Mindesttariflohn jedem Arbeiter einen gewissen Lebensstandard, so ist nach jeder Hinsicht stärkste Differenzierung möglich, und der Auflockerung der Tarifverträge sind keine Grenzen gesetzt. Fallen aber die übertariflichen Bezahlungen fort, wird der tatsächlich gezahlte Lohn gleich dem Tarifvertragslohn und sinkt dieser bis hart an die Grenze des für die Existenz des Arbeiters Erforderlichen, so fallen automatisch die Differenzierungen der Löhne und die alte soziale Gleichmacherei setzt wieder ein.

Dann ertönt der Ruf nach Auflockerung des Tarifvertrages. Seiner angeblichen Starrheit wird die Arbeitslosigkeit zugeschrieben, ebenso soll sie die Überwindung der Krise verhindern. Vergessen sind all die Vorteile, die man in günstigeren Zeiten stillschweigend vom Tarifvertrag hingenommen hatte. Alte Vorwürfe tauchen wieder auf, die längst durch die Erfahrung widerlegt sein sollten, andere sind in ihr Gegenteil umgeschlagen, wobei man natürlich von der

früheren Stellungnahme nichts mehr wissen will. Mangelnde Differenziertheit, zu lange Laufdauer, Überzentralisiertheit werden angeführt, und die Beseitigung oder Beschränkung der Unabdingbarkeit und der Allgemeinverbindlichkeit und die Ausschaltung der staatlichen Schlichtung werden gefordert.

Wir beginnen mit den Angriffen gegen den staatlichen Schlichtungszwang, da die Frage, ob dem Staat das Recht zuerkannt sein soll, in die Auseinandersetzungen zwischen den Parteien einzugreifen, von erster Bedeutung ist. Wie leider überall im Tarifvertragswesen fehlt es auch hier an einer grundsätzlichen Haltung der Gegner, und je nach Zeit und Wirkung der Zwangseingriffe wechselt sie über von stillschweigender Duldung oder gar offener Forderung nach der Hilfe des Staates zu schärfsten Angriffen. Wir erinnern nur daran, daß in der Zeit, als es sich um die Arbeitszeitverlängerungen handelte, von den Unternehmern reichlich Gebrauch von der Möglichkeit staatlicher Verbindlicherklärung gemacht wurde. Auch war es ihnen durchaus angenehm, wenn bei aufsteigender Konjunktur Arbeitskämpfe vermieden oder abgekürzt wurden, und die Gewerkschaften sich mit Löhnen begnügen mußten, die sicher niedriger waren als die, welche sie im freien Kampf durchgedrückt hätten. Anders wird das aber, wenn in Zeiten der Krise die Arbeitgeberorganisationen sich stark genug fühlen, ihre Forderungen gegen die geschwächten Gewerkschaften allein durchzukämpfen, und wenn sich der staatliche Schlichtungsapparat einschiebt, um ungerechtfertigte und unannehmbare Lohnreduzierungen zu verhindern, sei es, um die Kaufkraft der Massen im Interesse der Gesamtwirtschaft nicht zu sehr zu schwächen, oder um dem einzelnen Arbeiter das Existenzminimum zu erhalten, und um unabsehbare Wirtschaftskämpfe zu vermeiden. Dann wird die freie Initiative des Unternehmers durch den Staat oder seine „wirtschaftsfremden" Schlichter in Fesseln gelegt, dann wird das Verantwortungsgefühl der Parteien aufgehoben,

und die innere Annäherung der sozialen Gruppen — auf die man sonst keinen allzu großen Wert gelegt hat — erschwert.

„Weiterkommen wird man nur, wenn Unternehmer und Arbeiter bei der Regelung ihrer gegenseitigen Beziehungen gezwungen sind, selbst miteinander fertig zu werden, und nicht mehr in den heutigen Formen die Flucht hinter den Rücken des Staates antreten können. Stehen sich beide Teile in diesen Auseinandersetzungen letztverantwortlich gegenüber, wissen beide, daß es nur die Verständigung oder den Machtkampf mit allen seinen wirtschaftlichen und sozialen Schädigungen gibt, so ergibt sich damit zwangsläufig die Tendenz, beiderseits ernsthaft den Weg der Verständigung zu suchen. Das aber bringt die Notwendigkeit und Gewöhnung einer sachlichen Prüfung und Würdigung der Wünsche und Argumente der Gegenseite für beide Teile mit sich. Das erzieht beide Teile zum Streben nach gerechtem Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Bedürfnisse. Damit wird viel von dem sich immer wieder ansammelnden Konfliktstoff unmittelbar von den sozialen Partnern hinweggeräumt und wird eine Atmosphäre der gegenseitigen Beziehungen geschaffen, die sich auch auf das sonstige Verhältnis zwischen Unternehmer- und Arbeiterschaft immer mehr im Sinne einer Entspannung und eines verständnisvollen Zusammenwirkens im Betriebe und außerhalb desselben auswirken muß“[13])

Stillschweigend aber duldet man wiederum, wenn der Staat durch Notverordnungen in bestehende Vertragsverhältnisse eingreift und generelle Lohnsenkungen verfügt, und vergißt, daß man selbst bei anderer Gelegenheit erklärt hatte, allein die Absicht, in laufende Tarifverträge einzugreifen, „bedeute rechtspolitisch Durchbrechung der das gesamte Vertragsrecht beherrschenden Grundsätze über Vertragstreue und Vertragssicherheit, verkörpert infolgedessen eine Rechtsanschauung, die wirtschaftlich und für die Fundamente jeder Rechtssicherheit von den weitestreichenden Folgen sein

[13]) Schriften der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 1925/26, S. 231.

würde“[14]). Weiß man aber, daß es sich damals um eine durch Schiedsspruch vorgesehene Lohnerhöhung handelte, so wird dieser Wechsel in der Rechtsanschauung nur allzu verständlich.

Wird den Unternehmern durch Notverordnung das Recht zuerkannt, im Verhältnis zu einer bestimmten Erhöhung der Belegschaft gewisse Stundenlöhne unabhängig vom bestehenden Tarifvertrag selbständig zu senken, und halten die Gewerkschaften eine derartige Maßnahme mit den Grundsätzen über Vertragstreue und Vertragssicherheit für nicht vereinbar und ziehen sie die rechtliche Gültigkeit der durch die Notverordnung getroffenen Maßnahmen überhaupt in Zweifel und verneinen sie daher für sich die Fortgeltung der auf den ursprünglichen Tarifverträgen basierenden Friedenspflicht, so nennt man das „offene Revolte“[15]) und fordert staatliche Sicherung und die Erklärung der Maßnahme als zum Tarifvertrag selbst gehörig, damit den Gewerkschaften die Möglichkeit genommen wird, Belegschaften zu unterstützen, die auf die Senkung der Löhne mit Streiks antworten. Tun sie es dann trotzdem, so würden sie selbst vertragsbrüchig und damit schadenersatzpflichtig. Zeigt es sich aber, daß die Arbeiter auch ohne Unterstützung der Gewerkschaften in Streik treten, die Unternehmer aber ein Interesse an der ungehinderten Weiterführung der Arbeit haben, so liegt ihnen scheinbar nichts mehr an einer Verständigung und inneren Annäherung der sozialen Gruppen, sondern sie verlangen eine Ausnahmegesetzgebung gegen die Arbeiter und gegen die Gewerkschaften: „Wenn die Gewerkschaften noch nicht begriffen haben, wo die Grenzen ihrer Macht liegen, dann muß ihnen das gezeigt werden, Australien und England konnten ebenfalls nur — gegen die Gewerkschaften gerettet werden“[16]).

So wechselt in bunter Folge die Haltung der Unternehmerschaft zu der Frage, ob der Staat das Recht hat, bei der Bestimmung der Arbeitsbedingungen mitzureden. Es ist

---

[14]) Dr. Erdmann im Arbeitgeber, 1929, S. 59.
[15]) Deutsche Bergwerkszeitung, 30. September 1932.
[16]) Deutsche Bergwerkszeitung, 30. September 1932.

schwer, die Frage prinzipiell zu entscheiden, wenn man berücksichtigt, wie es einerseits den Gewerkschaften schwer gemacht wird, ihre bejahende Haltung zur staatlichen Schlichtung, die sich heute fast ausschließlich gegen die Interessen der Arbeitnehmer wendet, nicht aufzugeben, und wie merklich ruhig es anderseits um die Forderungen der Unternehmer nach Ausschaltung der staatlichen Zwangsschlichtung geworden ist, wohl nicht zuletzt darum, weil sie heute ihren Interessen günstige Schiedssprüche erwarten können.

Dem Staat wird heute auf allen Gebieten des öffentlichen Lebens und der Wirtschaft das Recht zuerkannt, im Interesse des Ganzen einzugreifen. Das freie Spiel der wirtschaftlichen Kräfte gehört der Vergangenheit an, Kartelle, Zölle, Subventionen, Maßnahmen zur Sicherung bestimmter Preise sind Eingriffe des Staates in die Freiheit der Wirtschaft, deren Zweckmäßigkeit wohl diskutiert wird, aber niemals deren Rechtmäßigkeit. Es besteht also kein Grund, dem Staat das Recht abzusprechen, im Interesse eines gesicherten Fortgangs der Wirtschaft und im Interesse der Allgemeinheit, Wirtschaftskämpfe zu verhindern oder zu verkürzen. Wenn einmal die kollektive Arbeitsregelung so in das Bewußtsein der Parteien eingegangen ist, daß individuelle Lohngestaltung einfach nicht mehr in Frage kommt, und daß es nicht dem Zufall überlassen bleibt, ob man Tarifverträge abschließt oder ob man einen tariflosen Zustand vorzieht, weil man sich im Augenblick mehr von ihm verspricht, dann wird die staatliche Verbindlichkeitserklärung nicht mehr nötig sein. Hat aber die Forderung nach ihrer Ausschaltung nur den Zweck, ein Hindernis im Kampf gegen den Tarifvertrag aus dem Wege zu räumen, so hat der Staat die Pflicht, sich dem zu widersetzen.

„Nur so viel sei bemerkt, daß das Schlichtungswesen, indem es ein umfassendes, in ruhigeren Bahnen verlaufendes Tarifvertragswesen sicherstellt, letzten Endes dem staatlichen Ganzen zugute kommt, mag man dabei das persönliche Interesse des einzelnen Arbeitnehmers oder das allgemeine Interesse der Kaufkrafterhaltung und -regulierung und der Milderung

politischer und gesellschaftlicher Spannungen durch Förderung der gewerkschaftlichen Verbände und ihrer Funktionen in den Vordergrund rücken“[17]).

Da die Schlichter vom Arbeitsministerium instruiert werden und von ihm ihre Direktiven erhalten, wird es sich nicht ändern lassen, daß die Schiedssprüche Ausdruck der jeweiligen politischen Machtverhältnisse sind. Das ist aber nicht eine besondere Eigenschaft der staatlichen Schlichtung.

Die gleichen Schwankungen in der Haltung der Unternehmer zeigen sich aus leicht verständlichen Gründen in der Frage der Laufdauer der Tarifverträge. In Zeiten steigender Preise und guter konjunktureller Entwicklung erklären sie, daß der Sinn des Tarifvertrages aufgehoben würde, wenn die Verträge nicht langfristig abgeschlossen würden. So schrieb Meißinger 1921:

„Der Wert der Tarifverträge lag vor dem Kriege darin, daß sie langfristig abgeschlossen wurden und für die Dauer ihres Bestandes der Arbeitsfriede wirklich gewährleistet werden konnte. Heute ist es damit böse bestellt. Die Tarifverträge konnten von der Gesamtheit unserer Industrie zu keinem ungünstigeren Zeitpunkt übernommen werden, als zu der Zeit wirtschaftlichen Zusammenbruchs und stetiger Teuerung, die auch im Arbeitsvertrag eine langfristige Kalkulation erschwerte oder ausschloß. Wurde gestern ein Tarifvertrag nach langem Handeln und Verhandeln glücklich fertig, so war er heute in seinem wichtigsten Teil, im Lohntarif, bereits wieder veraltet. Neue Forderungen wurden gestellt. Die tariflichen Vereinbarungen wurden entweder ganz mißachtet oder durch die Gewährung außertariflicher Teuerungszulagen auf die eigentlichen Tarifsätze unkenntlich gemacht. Die Praxis der Behörden und Schlichtungsausschüsse machte sich die im allgemeinen Wirtschaftsleben schon nicht unbedenkliche, für den Arbeitsvertrag aber gänzlich wesensfremde Entscheidung des Reichsgerichts zu eigen, wonach

[17]) Flatow, Soziale Praxis, XXXX, Heft 44, 29. Oktober 1931, Spalte 1462.

langfristige Verträge bei Änderungen der zur Zeit ihres Zustandekommens maßgebenden tatsächlichen Voraussetzungen nicht befolgt zu werden brauchen. Es wurde also mit anderen Worten der Tarifvertrag eines seiner wesentlichsten Vorteile, der Stetigkeit im Arbeitsverhältnis, amtlich entkleidet. Was übrigblieb, war eine einseitige Bindung der Arbeitgeber, die diesem unerfreulichen Ergebnis natürlich einen tariflosen Zustand als das geringere Übel vorzuziehen anfingen“[18]).

Die Unternehmer weigern sich also, außertarifliche Teuerungszulagen zu gewähren, berufen sich auf die Rechtsverbindlichkeit von Verträgen und wenn das erfolglos, ziehen sie den tariflosen Zustand vor und verzichten auf den Abschluß von Verträgen.

Anders wird das aber bei Abflauen der Konjunktur und in Krisenzeiten. Da können die Tarifverträge nicht kurzfristig genug sein, und sollten sie bei Eintritt des Konjunkturumschwungs noch an langfristige Verträge gebunden sein, so verlangen sie Entbindung davon ohne Rücksicht auf die Rechtsverbindlichkeit von Verträgen.

Da es schwer ist, diesen je nach der Wirtschaftslage entgegengesetzten Interessen in einer allgemeinen Entscheidung gerecht zu werden, sind von verschiedenen Seiten Vorschläge ausgearbeitet worden, um der in Krisenzeiten schwer zu übersehenden Entwicklung der Wirtschaft Rechnung zu tragen, und den Abschluß allzu kurzfristiger Verträge zu verhindern. So empfahl Hoeniger die Einführung einer Klausel in den Tarifvertrag selbst, daß grundlegende Veränderungen in der Wirtschaftslage zur Kündigung der Verträge auch außerhalb der Frist berechtigen sollten. Die Entscheidung über das Vorliegen grundlegender Veränderungen und damit über den Antrag einer der Vertragsparteien auf Aufhebung des Tarifvertrages sollte von einer übergeordneten Instanz, sei es Arbeitsgericht oder Schlichtungsbehörde, gefällt werden:

[18]) Der Arbeitgeber, Nr. 1, 1921, S. 2.

„Materiellrechtlich darf die Kündigung nur zugelassen werden, wenn wirklich grundlegende Änderungen der Wirtschaftsverhältnisse seit Abschluß des Tarifvertrages eingetreten sind. Die Ereignisse des letzten halben Jahres haben uns gezeigt, wie rasch solche fundamentale Änderungen eintreten können, bei denen dann die Starrheit der längere Zeit laufenden Tarifverträge schwer empfunden wird. Die Unübersehbarkeit der Gestaltung der Wirtschaftsverhältnisse in der nächsten Zeit wird beim Abschluß von Tarifverträgen zu größter Schwierigkeit in der Frage der Befristung führen, wenn nicht diese Kündigungsklausel eingeführt wird. Wahrscheinlich werden wir überhaupt nur ganz kurz befristete Tarife bekommen .... In formeller Hinsicht muß die Kündigung wegen grundlegender Veränderung der Verhältnisse so gestaltet sein, daß möglichst rasch Klarheit der Rechtslage und Rechtssicherheit eintritt. Das wird erreicht, wenn die Kündigung nicht durch private Kündigungserklärung der tarifschließenden Verbände erfolgt. Es müßte vielmehr auf Antrag eines Verbandes ein rechtsgestaltender Staatsakt ergehen. Es könnte dies ein rechtsgestaltendes Urteil oder ein rechtsgestaltender Beschluß einer Arbeitsgerichtsbehörde oder es könnte auch ein ipso iure verbindlicher Spruch einer Schlichtungsbehörde sein“[19]).

Von seiten der Arbeitgeberverbände wurde der Vorschlag Hoenigers abgelehnt, weil durch ihn die Entscheidung über die Lohngestaltung in erweitertem Maße in die Hände des Staates gelegt würde, den man doch weitgehend ausschalten möchte. Man bezweifelt, daß die übergeordneten Instanzen wirklich in der Lage sind, einen objektiven Entscheid darüber zu fällen, ob die grundlegenden Veränderungen eingetreten seien, die die Aufhebung des Tarifvertrages rechtfertigen könnten, bevor er seiner eigenen Bestimmung nach abgelaufen ist. Deshalb fragt Dr. von Orgies-Rutenberg: „An welchem Maßstabe soll der Eintritt wirklich grundlegender Änderungen der wirtschaftlichen Verhältnisse gemessen werden? Glaubt Hoeniger,

[19]) Hoeniger in Soziale Praxis, XXXX, 5. September 1931, Heft 45, Spalte 1490.

daß die Arbeitsgerichts- oder Schlichtungsbehörden in der Lage sind, eine objektive Entscheidung über die Notwendigkeit des Weiterbestehens oder der Aufhebung des Tarifvertrages fällen zu können? Und wenn auf Antrag eines Verbandes hierüber ein rechtsgestaltender Staatsakt ergehen soll — bedeutet das nicht einen neuen Zwangseingriff des Staates in die Lohngestaltung, eine neue Gefahr der Politisierung der Löhne und ein neues Hindernis für die Annäherung und Verständigung der Tarifvertragsparteien durch selbstverantwortliche eigene Entscheidungen?[20])

Auch die Gewerkschaften standen dem Vorschlag skeptisch gegenüber. Sie erklärten:

„Die Verwirklichung des Hoenigerschen Vorschlags — Lösung unkündbarer Verträge — würde aber auch zu einer für unser Tarifvertragswesen verhängnisvollen Erschütterung der Grundsätze von Vertragstreue und Vertragserfüllung führen. Der Einbruch in laufende Tarifverträge ist in Zeiten für die Arbeitnehmer günstigerer Konjunktur von den Arbeitgebern ganz entschieden bekämpft worden. Jetzt soll er zu ihren Gunsten zugelassen werden. Es soll nach Hoeniger eine Ausnahme nur für die jetzige Notzeit, also ein Ausnahmerecht gegen die Arbeitnehmer sein. In späteren, für sie günstigeren Zeiten sollen die Arbeitnehmer wieder zur Vertragserfüllung verpflichtet sein. Wenn man daran denkt, daß der Arbeitnehmerschaft die Lasten der Krise durch Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit, Lohnsenkung, Verminderung der Unterstützung usw. bereits in einem ihre Lebensmöglichkeit gefährdenden Umfang auferlegt sind, so fällt es schwer, angesichts solcher Vorschläge bittere Worte der Kritik zu unterdrücken“[21]).

Außerdem befürchten sie, daß die den Antrag auf Aufhebung des alten Tarifvertrages stellende Partei bei den Verhandlungen über den neuen schon dadurch eine bevorzugte

[20]) Dr. von Orgies-Rutenberg in Soziale Praxis, XXXX, 26. November 1931, Heft 48, Spalte 1587.

[21]) E. Bührig in Soziale Praxis, XXXX, 3. Dezember 1931, Heft 49, Spalte 1632.

Stellung der anderen Partei gegenüber hätte, daß ihr das Recht zur Kündigung des an sich unkündbaren Vertrages von der übergeordneten Behörde zuerkannt worden sei, da diese ja damit auch die Notwendigkeit der Änderung des Vertrages ausgesprochen habe. Zur Vermeidung allzu kurzfristiger Verträge und dadurch dauernd notwendiger Tarifverhandlungen würde es genügen, die Verträge überhaupt auf unbestimmte Zeit mit einer vielleicht monatlichen oder sechswöchentlichen Kündigungsfrist abzuschließen. Damit wäre auch der kündigenden Partei allein die Verantwortung für die Lösung des Vertragsverhältnisses auferlegt.

Generell ist zur Laufdauer der Tarifverträge zu sagen, daß der Zweck des Tarifvertrages ja gerade sein soll, dem Unternehmer in der Zeit guter wirtschaftlicher Entwicklung Arbeitskämpfe zu ersparen und ihm die Möglichkeit zu geben, langfristig zu disponieren, im Austausch dafür aber auch dem Arbeitnehmer die Sicherheit zu geben, beim Eintritt wirtschaftlicher Rückschläge — die sich meistens erst spät im Preisrückgang der Konsumgüter auswirken — noch eine bestimmte Zeit mit seinem vertraglichen Lohn rechnen zu können. Über die Kurz- oder Langfristigkeit der Tarifverträge entscheiden auch hier die jeweilige wirtschaftliche Lage und die Machtverhältnisse der Parteien.

Bei der Besprechung des Leistungslohnes[22]) hatten wir schon gesagt, daß die Arbeitgeber seine Einführung zum Teil damit begründeten, daß er eine weitestgehende Differenzierung für den Geltungsbereich des Tarifvertrages gestatten würde, und auch schlechter gestellten Betrieben noch die Möglichkeit gäbe, bei Zahlung des Tariflohnes konkurrenzfähig zu bleiben. Bei der weiteren Verschlechterung der Wirtschaftslage und verschiedentlicher genereller Senkung der Löhne unter gleichzeitigem Abbau fast jeder übertariflichen Entlohnung genügt ihnen die durch Festsetzung des Leistungslohnes gegebene Möglichkeit zur Differenzierung nicht mehr. Sie versuchten deshalb zunächst, die Vertragsgebiete zu verkleinern und ver-

[22]) s. S. 19 dieser Arbeit.

langten vom Arbeitsministerium die Einstellung der Verbindlicherklärung von Tarifverträgen für das gesamte Reichsgebiet.

Auch hier muß auf die jeweils durch die Zeit bedingte Haltung der Unternehmer hingewiesen werden. Als in den letzten Jahren vor dem Kriege die Arbeitgeber sich immer mehr ihren Organisationen anschlossen und sie sich so vereint stark genug fühlten, den Gewerkschaften entgegenzutreten, ging ihr Streben darauf hinaus, die Tarifverträge so abzuschließen, daß sie möglichst alle zum selben Zeitpunkt abliefen, außerdem aber erstrebten sie mit allen Kräften den Abschluß von Zentraltarifverträgen, die einheitlich für das ganze Reich gültig waren. In einer Denkschrift, die vom Reichsbund baugewerblicher Arbeitgeberverbände seiner Bundesversammlung vom Jahre 1914 vorgelegt wurde, heißt es, die Zentralarbeitgeberverbände des Baugewerbes hätten sich zusammengeschlossen, „um die gemeinsamen Arbeitgeberinteressen zu wahren, insbesondere auch eine Vereinheitlichung des Tarifvertragswesens zu erstreben". Man wolle „durch die Tarifverträge eine Gewähr schaffen, daß im gesamten Baugewerbe für einen bestimmten Zeitpunkt allgemeiner Arbeitsfriede herrscht . . . Die unausbleiblichen Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern müssen in allen Baugewerben möglichst in dieselbe Zeit fallen, sie müssen möglichst zu gleicher Zeit beendigt werden". Sie versprachen sich davon wohl mit Recht eine günstigere Position bei den Verhandlungen über den neuen Tarifvertrag, weil sie wußten, daß die Kassen der Gewerkschaften wohl ausreichten, um hier und da auftretende kleinere Arbeitskämpfe zu unterstützen, nicht aber um große über das ganze Reichsgebiet gehende und zu gleicher Zeit einsetzende Streiks zu finanzieren. „Durch den gleichzeitigen Ablauf der Verträge wurden die Gewerkschaften gehindert, bei der Erneuerung der Tarife hochgehende Forderungen kampfweise zu erzwingen, denn solche Kämpfe mußten nun auf der ganzen Linie gleichzeitig geführt werden; das aber hielten die Kassen der wenigsten Verbände aus. Für die Arbeitgeber aber war ein Gesamtkampf auf der ganzen

Linie, bei dem die Gefahr, durch nicht bestreikte Konkurrenten aus dem Geschäft gedrängt zu werden, geringer ist als beim örtlichen Streik, weniger schreckhaft, ja für die Festigung ihrer Organisation mitunter nützlich“[23]).

Von diesen mehr taktischen Gründen abgesehen, waren aber auch große Teile der Arbeitgeberschaft durchaus noch in der Nachkriegszeit für die zentrale Regelung der Arbeitsbedingungen unter einheitlichen Gesichtspunkten, einerseits um die Schmutzkonkurrenz besser ausschalten zu können, anderseits aber auch, weil sie ungleiche Lohnanteile in den Gestehungskosten für unmöglich hielten. Das letztere betonten hauptsächlich die Unternehmer, deren Fabrikate sich im Export auf dem Weltmarkt trafen.

Bald aber einigten sich die Arbeitgeberorganisationen auf die Vermeidung der zentralen Tarifverträge und auf eine größere Berücksichtigung der lokalen Verschiedenheiten. „Zentrale Lohnregelungen, die über den Umfang eines fachlich und örtlich in gleichmäßigem Zusammenwirken wirtschaftlich zu übersehenden Gebietes hinausgehen, sind im allgemeinen abzulehnen“[24]).

Die Gewerkschaften gingen indessen davon aus, daß für gleiche Leistungen auch gleiche Löhne zu zahlen seien, noch dazu wo die Kartelle ja auch für gleiche Preise sorgten, ohne örtliche Verhältnisse besonders zu berücksichtigen. Sie befürworteten also den Abschluß von Zentraltarifen und glaubten im übrigen, daß den lokalen Unterschieden durch Schaffung genügend gestaffelter Ortsklassen Rechnung getragen werden könne. „Die Organisation der Gewerkschaften Deutschlands ist aufgebaut auf Berufen. Diese Organisationsform hat sich auch bei dem gegenwärtigen Stand der industriellen Entwicklung durchaus bewährt. Ist die Organisation beruflich gestaltet, so muß auch die Regelung der Lohn- und Arbeits-

[23]) H. d. Stw., Art. „Tarifvertrag“, Bd. VIII, S. 12.

[24]) Geschäftsbericht der Vereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände, 1920, S. 31.

bedingungen beruflich erfolgen, und zwar möglichst in der Form von Reichstarifen . . .“[25]).

Heute geht es aber den Arbeitgebern nicht mehr allein um stärkere lokale Differenzierung, sondern um die Einführung eines um einen bestimmten Prozentsatz abdingbaren Tarifvertragslohnes, um größere Elastizität des Tarifvertrages. Unter besonderen Umständen, die nicht näher bestimmt werden, soll es wirtschaftlich gefährdeten Unternehmungen erlaubt sein, von der Zahlung des Tarifvertragslohnes entbunden zu sein. Sie machen geltend, daß heute sehr viele Betriebe nicht mehr in der Lage sind, die Tariflöhne zu zahlen, würden sie dazu weiterhin gezwungen, so bliebe ihnen nichts weiter übrig, als den Betrieb zu schließen und dadurch das Heer der Arbeitslosen zu vergrößern. Die Schuld dieser vermehrten Arbeitslosigkeit träfe dann die Gewerkschaften, die aus Prinzipienreiterei an der starren Unabdingbarkeit der Tarifverträge festhielten.

Die Gewerkschaften erklärten, daß mit der Aufgabe der Unabdingbarkeit das ganze Tarifvertragswesen hinfällig würde, und daß es den Arbeitgebern auch nicht so sehr auf die Rettung gefährdeter Betriebe ankomme als auf neue generelle Lohnsenkung. „Bereits im Mai (1932) forderten die Unternehmer des Ruhrbergbaus einen zehnprozentigen Lohnabbau. Diese Forderung sollte nach den Erklärungen des Zechenverbandes nicht zu einer allgemeinen Lohnsenkung im gleichen Ausmaße, sondern nur zu einer Auflockerung des Tarifsystems für eine Reihe von Zechen führen. Wie wenig ernst den Unternehmern diese Auflockerungspläne waren, zeigten jedoch schon damals Darlegungen in der Frankfurter Zeitung, in denen darauf hingewiesen wurde, daß der Schlichter die Stimmen der Arbeitgeber für einen Schiedsspruch, der nur eine Lohnsenkung für einen Teil der Belegschaft vorsah, nicht erhalten konnte. Mit gutem Recht wurde daraus die Schlußfolgerung abgeleitet, daß es dem Zechenverband bei dem Lohnkonflikt im Mai weniger auf eine Auflockerung des Tarif-

[25]) Korrespondenzblatt des ADGB., Nr. 31, 1919.

systems, sondern vielmehr auf einen generellen Lohnabbau und auf eine Zerschlagung der tariflichen Regelung überhaupt ankam“[26]).

Soll der Tarifvertrag aber nur noch Rahmenbestimmungen treffen und gewisse Spannen festsetzen, zwischen denen sich der Stundenlohn zu bewegen habe, so wird dadurch der Tarifvertrag nicht elastischer gestaltet, sondern die minimalste Stufe würde bald die ausschließliche Form der Entlohnung darstellen, und der Vertrag wäre genau so starr wie vorher, denn an eine Auflockerung des Tarifvertrages nach oben dürfte unter den heutigen Verhältnissen nicht zu denken sein. Unter dem Vorwand, den Tarifvertrag elastischer zu gestalten, würde man also nur eine verschleierte Lohnsenkung durchführen.

Ein Vorschlag Hoenigers[27]), dem Unternehmer eine Abweichung vom Tariflohn um einen bestimmten Prozentsatz unter gewissen Bedingungen und wenn die Aufrechterhaltung seines Betriebes im allgemeinen Interesse erforderlich sei, zu gewähren, stieß sowohl auf den Widerstand der Arbeitgeberverbände als auch der Gewerkschaften.

Hoeniger will unter allen Umständen die Unabdingbarkeit der Tarifverträge gewahrt wissen und nur für ganz besondere Fälle Ausnahmen zulassen. Solche Ausnahmen sollten für Betriebe gelten, deren Weiterführung bei Zahlung des Tariflohnes unrentabel würde, deren Erhaltung aber im volkswirtschaftlichen oder nationalen Interesse liegt. Die Entscheidung über das Vorliegen dieses Ausnahmefalles sollte bei einem im Tarifvertrag selbst vorgesehenen paritätischen Organ liegen, oder eventuell auch bei den Schlichtungsbehörden. Damit die Ausnahme aber nicht zur Regel würde, sollte der Unternehmer im Ausgleich für die Sonderstellung seines Betriebes und für die materiellen Opfer der Belegschaft verpflichtet werden, den Betriebsvertretungen erweiterte Mitbestimmungsrechte zuzuerkennen. Er soll also den Arbeitnehmern in größerem

[26]) Gewerkschaftszeitung, 24. September 1932, Nr. 39, S. 620.
[27]) Soziale Praxis, XXXX, 5. November 1931, Heft 45, Spalte 1489.

Maße als bisher Rechenschaft über die Führung des Betriebes ablegen. Außerdem soll den Arbeitern derartiger Betriebe für ihren Verzicht auf den Tarifvertragslohn das Behalten ihrer Arbeitsplätze gesichert werden, etwa durch langfristige Arbeitsverträge, die mit jedem einzelnen Arbeitnehmer abzuschließen seien.

Die Unternehmerverbände befürchten, daß der Plan neue Gelegenheiten für politische Lohngestaltungen und für staatliche Eingriffe in die Wirtschaft bietet, und daß allein die Beantwortung der Frage, welche Betriebe aus allgemeinen, ‚volkswirtschaftlichen oder nationalen Gründen' erhalten werden müßten, auf Schwierigkeiten stoßen würde[28]. Behagen tut es ihnen natürlich auch nicht, daß den Arbeitnehmern für den Lohnausfall erweiterte Rechte ihrer Betriebsvertretung zuzuerkennen sind. Sie glauben, daß nur dogmatische Gründe für die Forderung dieser Kompensationen maßgebend seien. Auch lassen sie die Frage offen, ob dadurch nicht eine Verzögerung der notwendigen schnellen Entscheidungen herbeigeführt würde. Auch die Garantie für die Beibehaltung der Arbeitsplätze glauben sie den Arbeitern nicht geben zu können, weil dadurch ein neues starres Element in die Selbstkostengestaltung eingeführt würde. Sie betonen dagegen weiterhin die Notwendigkeit der Beseitigung der Verbindlichkeitserklärung von Schiedssprüchen und fordern den Abschluß von „echten Tarifverträgen" ohne den Druck der möglichen Verbindlichkeitserklärungen. Auf die Zeitbedingtheit dieser Forderung haben wir schon hingewiesen[29]).

Die elastischere Gestaltung der Tarifverträge wollen sie durch Einführung einer Lohnspanne im Tarifvertrag erreichen. Daß dadurch in der Praxis der Minimalsatz zum eigentlichen Tariflohn gemacht würde, ist oben schon gesagt[30]).

Die Gewerkschaften sehen in den Versuchen der Unternehmer, die Tarifverträge elastischer zu gestalten, nur einen

---

[28]) Soziale Praxis, XXXX, 26. November 1931, H. 48, Sp. 1585.
[29]) s. S. 21 dieser Arbeit.
[30]) s. S. 33 dieser Arbeit.

Vorwand, die Unabdingbarkeit und damit die Tarifverträge überhaupt zu beseitigen, im übrigen kommt es diesen nach ihrer Ansicht nur darauf an, die Löhne generell zu senken. Ganz allgemein lehnen sie daher jede Auflockerung der Tarifverträge in dieser Richtung ab.

Die künstliche Erhaltung in Krisenzeiten unrentabel gewordener Betriebe scheint ihnen nicht im volkswirtschaftlichen Interesse zu liegen, sie befürchten vielmehr dadurch die Benachteiligung der noch rentabel arbeitenden Unternehmungen. Außerdem aber seien solche Maßnahmen geeignet, die Wiedergesundung der gesamten Volkswirtschaft hinauszuschieben, die gerade nur durch radikale Abstoßung aller ungesunden Betriebe und durch die Übernahme ihrer Produktion durch die stärkeren Unternehmungen erreicht werden könne. So muß nach Bührig entschieden darauf hingewiesen werden, daß solche Ausnahmen vom Tarifvertragslohn volkswirtschaftlich falsch sind. „Sie bedeuten die Subvention der ungünstigst gestellten Betriebe auf Kosten der Arbeitnehmerschaft, die künstliche Aufrechterhaltung nicht mehr konkurrenzfähiger Betriebe zum Nachteil der besser fundierten Betriebe“[31]).

Daß unter diesem Gesichtspunkt die durch die Betriebseinstellung von Unternehmungen eventuell stärker zunehmende Arbeitslosigkeit nicht genügend berücksichtigt wird, haben wir schon erwähnt[32]). Es besteht aber auch die Möglichkeit, daß durch die künstliche Erhaltung dieser Arbeitsplätze nun wieder an anderer Stelle die Entlassung von Arbeitern nötig wird.

Im allgemeinen glauben die Gewerkschaften, daß durch die Vorschläge Hoenigers nur gerade das erreicht würde, was er selbst auf das entschiedenste verhindert wissen will, nämlich die Beseitigung der Unabdingbarkeit und eine verschleierte allgemeine Lohnsenkung.

---

[31]) Soziale Praxis, XXXX, 3. Dezember 1931, Heft 49. Sp. 1633.

[32]) s. S. 14 dieser Arbeit.

Die Erweiterung des Mitbestimmungsrechtes der Betriebsvertretungen halten sie für verspätet, wenn der Betrieb schon soweit gefährdet ist, daß ihm die Abweichung vom Tarifvertragslohn zuerkannt werden muß. Um sich ein Urteil über die Notwendigkeit der Ausnahmebehandlung bilden zu können, müßte dieses Recht den Arbeitnehmern schon früher eingeräumt werden. Sie halten es aber für unwahrscheinlich, daß die Unternehmer sich dazu bereitfinden werden, da sie sich bisher — so auch in dem bekannten Fall der Hütte Ruhrort-Meiderich — geweigert hätten, diese Einsichtnahme in die Betriebsvorgänge zu gewähren.

Wie berechtigt diese Vermutung der Gewerkschaften ist, beweist eine Zuschrift von industrieller Seite in der Deutschen Bergwerkszeitung, die sich mit den „lohnpolitischen Unzulänglichkeiten" der Papen-Verordnung*) befaßt. Dort wird kritisiert, „daß die Entscheidung von Schlichtungsstellen vorgesehen worden ist über die Frage, ob ein Betrieb im Einzelfall zwecks Verhütung von Stillegung die Tariflöhne unterschreiten darf. Diese steht im schroffsten Widerspruch zu der angekündigten Auflockerung der staatlichen Zwangsschlichtung. Da es nicht Ausnahmefälle (!) sein werden, in denen einzelne Betriebe zwecks Selbsterhaltung die Möglichkeit einer Tariflohnabdingung heute oder morgen in Anspruch nehmen werden, sondern wahrscheinlich bei der durchgängigen Unrentabilität und Verlustwirtschaft breitester Wirtschaftszweige Regelfälle, so läuft die vorgesehene Einschaltung der Schlichtung auf eine in Permanenz beschäftigte, für jeden einzelnen Betrieb die Löhne festsetzende Bürokratie hinaus, die den Namen des staatlichen Lohnamts weit mehr verdienen würde, als die bisherige Zwangsschlichtung. Da ferner der Schlichter gemäß § 8 Ziffer 3 der Notverordnung den Tarifparteien Gelegenheit zur Äußerung geben muß, werden die Verhandlungen über internste Betriebsangelegenheiten, über die Einzelheiten der kaufmännischen Kalkulation, auch mit den Gewerk-

*) Verordnung zur Vermehrung und Erhaltung der Arbeitsgelegenheit vom 5. September 1932, RG.-Bl. I (S. 433), § 13, Abs. 2.

schaften erörtert, so daß auf diese Weise gewissermaßen alte Forderungen marxistischer Wirtschaftsdemokratie, die man bisher noch von der Wirtschaft hat fernhalten können, ihre Erfüllung finden"[33]). Hier wird also endlich einmal offen zugegeben, daß die bevorzugten Betriebe nicht die Ausnahme, sondern die Regel bilden werden. Wenn aber im Arbeitgeberlager solche Kritik schon an der Papen-Verordnung geübt wird, sieht man deutlich, was das eigentliche Ziel aller Auflockerungsbestrebungen in bezug auf den Tarifvertrag ist, und man kann sich vorstellen, auf welchen Widerstand Hoenigers Vorschläge gestoßen wären.

Auch die den Arbeitnehmern als Entschädigung für den Lohnausfall eventuell zu gebenden Garantien, daß ihnen für einen bestimmten längeren Zeitraum der Arbeitsplatz gesichert sei, halten sie praktisch für wenig wirkungsvoll. Die Gewerkschaften sind der Ansicht, daß es zunächst einem Unternehmen, das nicht einmal mehr in der Lage ist, die Tarifvertragslöhne zu zahlen, schwerfallen dürfte, diese Garantien zu geben, dann aber würden wahrscheinlich durch die Ausnahmestellung dieses einen Werkes andere unrentabel werden und nun ihrerseits zu Stillegungen schreiten oder ebenfalls für sich das Sonderrecht der Abweichung vom Tarifvertragslohn beantragen. Auch läßt die Konzentration unserer Wirtschaft es erwarten, daß die Produktion der den vollen Tariflohn zahlenden Werke nun auf den von der Zahlung des Tarifvertragslohns entbundenen Betrieb übergeleitet wird, und so an anderer Stelle die hier vermiedenen Arbeiterentlassungen vorgenommen würden[34]).

Es wäre noch zu prüfen, inwieweit besondere standortsmäßige Verhältnisse die Berechtigung geben könnten, begrenzte Abweichungen vom Tariflohn zuzulassen. Es gibt derartige Regelungen im Ruhrbergbau, wo es einer geringen Anzahl von Zechen, die am Rande des Kohlengebietes unter besonders ungünstigen geologischen Bedingungen arbeiten, erlaubt ist,

[33]) Deutsche Bergwerkszeitung, Nr. 214, 11. September 1932.
[34]) Siehe auch Seite 35 dieser Arbeit.

Löhne zu zahlen, die ungefähr 6—9 Prozent unter den Tariflöhnen liegen. Man könnte an eine gewisse Erweiterung dieser Abweichungsart für solche Betriebe denken, die standortsmäßig ungünstiger gestellt sind und die vielleicht unter normalen Verhältnissen den Tariflohn durchaus noch tragen können, bei denen aber in Krisenzeiten jede noch so kleine Einsparung an den Kosten entscheidend werden kann für ihre Rentabilität, die also auch eine Bezahlung ihrer Arbeitnehmer mit einem etwas geringeren Lohn, als ihn der Tarifvertrag vorsieht, vor der Stillegung bewahren könnte. Wenn man auf der anderen Seite berücksichtigt, daß die Industriearbeiter der ländlichen Bezirke oft noch ein Stück Land neben ihrer beruflichen Arbeit bewirtschaften und ein Schwein, eine Ziege und ein paar Hühner im Stall haben, die ebenfalls ein — wenn auch nur kleines — zusätzliches Einkommen für sie bedeuten, so würden diese Arbeitnehmer bei einem etwas kleineren Lohne wohl auch noch nicht schlechter gestellt sein als die Großstadtarbeiter, die ihren Lebensunterhalt allein vom Tarifvertragslohn bestreiten müssen. Würde die Differenzierung sich nur auf Fälle erschrecken, bei denen diese beiden Faktoren zusammentreffen, so wäre es wohl richtig, wenn ihr stattgegeben würde, um weitere Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Aber wer wird dafür die Garantie geben, wer könnte sie überhaupt geben? Und wer sollte die Erhebungen durchführen und wer über sie zu entscheiden haben? Außerdem würden dann wohl wieder andere Betriebe unrentabel werden, weil die Konkurrenz nun mit billigeren Löhnen arbeitet, und bald würde jeder einzelne Betrieb aus irgendeinem Grunde eine besondere Regelung für sich verlangen, und der Tarifvertrag bestände zuletzt nur noch aus Ausnahmeklauseln, und die wirklich noch den vollen Tariflohn zahlenden Unternehmungen würden bald die Ausnahme bilden[35]). Allerdings wäre ein solcher Zustand dann vielleicht geeignet, den Unternehmern klar zu machen, wie entgegen ihren eigenen Inter-

[35]) Siehe das Zitat aus der Deutschen Bergwerks-Zeitung auf Seite 36 dieser Arbeit.

essen diese Auflockerungsbestrebungen laufen. Da die gesamte Volkswirtschaft und die Arbeitnehmer aber zuerst die Kosten für diese Belehrung zahlen müßten, ist es wohl besser, derartige Experimente zu unterlassen.

Ein anderer Vorschlag[36]) verdient größere Beachtung, weil er geeignet sein könnte, auch als Prüfstein dafür zu dienen, wieweit es den Unternehmern mit ihrer Forderung ernst ist, die Verantwortung im Schlichtungswesen zu steigern. Um nicht nur die rein lokalen Schwierigkeiten wie bei der Randzechenklausel des Ruhrlohntarifs, sondern auch andere Notstände besonders gefährdeter Betriebe zu berücksichtigen, könnte man im Lohntarif eine Klausel einführen, die in einem streng abgegrenzten Rahmen für eine bestimmte Anzahl von Betrieben und Arbeitern ein Unterschreiten des Tariflohnes um einen festen Prozentsatz gestattet, wobei auch der Maximalprozentsatz der Gesamtlohnsumme im Vertragsgebiet, den die Kürzung nicht überschreiten dürfte, genau festgelegt sein müßte. Das Wichtigste dieses Vorschlages aber ist, daß die Entscheidung darüber, wem die Vergünstigung zufallen soll, ausschließlich bei den Arbeitgeberverbänden selbst liegen soll. Der Vorwurf des Schematismus könnte von ihnen nicht mehr erhoben werden und die Schwierigkeiten der Auswahl würden sie selbst zu bewältigen haben. Leider liegt von Arbeitgeberseite keine positive Stellungnahme zu diesem Vorschlag vor. Das Verhalten des Zechenverbandes vor dem Schlichter beim Ruhrlohnkonflikt im Mai 1932 läßt aber eher auf das Gegenteil schließen[37]) und zeigt somit auch hier, daß die ernsten Bemühungen, einen Weg zu finden für eine stärkere Differenzierung der Tarifverträge, immer auf den Widerstand der Arbeitgeber stoßen werden, wenn sie gleichzeitig Sicherungen gegen einen generellen Lohnabbau vorsehen. Daß dieser aber nicht das unausgesprochene Ziel der Differenzierungsbestrebungen sein darf, ist auch die Ansicht

[36]) Berliner Tageblatt, Nr. 239, 21. Mai 1932.

[37]) s. S. 32 dieser Arbeit.

Hoenigers, wenn er sagt: „Über die Notwendigkeit einer Senkung der Tariflöhne ist offen zu diskutieren“[38]).

Weiterhin fordern die Unternehmer, daß Tarifverträge nicht mehr für allgemeinverbindlich erklärt werden. Diese Forderung ist wohl die gefährlichste von allen, da ihre Erfüllung die langsame Zertrümmerung des Tarifvertragswesens nach sich ziehen würde. Schon beim Schlichtungswesen haben die Unternehmer es verstanden, die Arbeit der Schlichtungskammer unmöglich zu machen. Wenn sie merkten, daß der zu erwartende Schiedsspruch ihren Forderungen nicht gerecht wurde, verließen sie vor der Fällung des Spruches die Verhandlungen[39]). Durch diesen Boykott des Schlichtungswesens versuchten sie, den ihnen erwünschten tariflosen Zustand herbeizuführen. Noch leichter dürfte ihnen das bei fehlender Allgemeinverbindlicherklärung gelingen.

Auch hier wollen wir zunächst wieder auf die wechselnde Haltung der Unternehmer hinweisen. Als einzelne Gewerkschaften in der Nachkriegszeit sogenannte Organisationsklauseln — wie sie teilweise vor dem Kriege bestanden — im Tarifvertrag einführen wollten, die es dem Arbeitgeber untersagen sollten, an nichtorganisierte Arbeiter den Tariflohn zu zahlen oder auf dem Tariflohn basierende Verträge mit diesen abzuschließen, erklärten die Arbeitgeber mit Recht, daß der die Schmutzkonkurrenz verhindernde Zweck des Tarifvertrages dadurch aufgehoben würde. Außerdem übte eine derartige Bestimmung einen Druck auf den Arbeiter aus, sich einer Organisation anzuschließen. Dieser Zwang zur Organisation könnte aber unmöglich das Ziel der Gesetzgeber gewesen sein, als sie jedem einzelnen das Recht und die Freiheit zur Vereinigung zuerkannten. Heute, wo die Arbeitgeber an die Stelle des kollektiven Arbeitsvertrages wieder die „individuelle Lohngestaltung“ einsetzen möchten, treten sie für die Aufhebung der Allgemeinverbindlicherklärung ein. Damals

---

[38]) Soziale Praxis, XXXX, 5. November 1931, Heft 45, Spalte 1492.

[39]) Berliner Tageblatt, 12. Mai und 15. September 1932.

waren sie gegen die Prämiierung organisierter Arbeiter, heute wünschen sie eine Prämie für nichtorganisierte Arbeitgeber.

Vergessen ist die Ausschaltung der Schmutzkonkurrenz, die ihnen heute unwichtig erscheint, vielleicht, weil jeder einzelne Unternehmer hofft, den Lohndruck in seinem Betrieb am weitesten durchführen zu können. Vergessen ist die Arbeitsgemeinschaft mit den Gewerkschaften als den „berufenen Vertretern der Arbeiterschaft", die man heute wieder übergehen zu können glaubt. Denn heute braucht man sie nicht mehr gegen die radikalisierten Betriebe wie in den Revolutionstagen. Heute glaubt man, daß die einzelnen Belegschaften ohne Rückhalt bei den Gewerkschaften für jeden Lohn arbeiten werden, wenn man sie vor die Wahl stellt, die Lohnsenkung hinzunehmen oder arbeitslos zu werden.

Ausschaltung der Gewerkschaften, Herbeiführung tariffloser Zustände, Abschluß von Betriebstarifen, das ist das Ziel, und die Möglichkeit dazu soll die nicht ausgesprochene Allgemeinverbindlicherklärung geben. Daß diese aber ein entscheidender Bestandteil des gesamten Tarifvertragswesens ist und daß ihr Fehlen nicht zuletzt auch eine schwere Schädigung für die Arbeitgeberverbände bedeutet, ist auch die Ansicht Flatows: „Die Allgemeinverbindlicherklärung ist ein Mittel der Tarifvertragsförderung, der Ausdehnung auf die berufsangehörigen Außenseiter, die daraus unter Umständen den Willen zum Mitgliedschaftserwerb schöpfen, um, wenn sie schon tarifunterworfen sind, wenigstens Einfluß auf die Willensbildung im eigenen Lager auszuüben. Daher stellt die vom Reichsarbeitsministerium etwa seit einem Jahre bisweilen geübte Praxis, auch bei überwiegender Bedeutung des Tarifvertrages die Allgemeinverbindlicherklärung abzulehnen, um durch Nichteinbeziehung der Außenseiter von außen her einen Lohndruck auszuüben oder um nicht staatlichen Zwang für relativ hohe Löhne einzusetzen, in der Wirkung eine schwere Beeinträchtigung des Tarifvertragswesens und der Arbeitgeberverbände dar; sie bedeutet das Gegenteil von Tarifvertragsförderung, eine Prämie geradezu auf die Un-

organisiertheit des Arbeitgebers oder den Austritt aus dem Arbeitgeberverband. Auch dem Interesse der Arbeitgeber an gleichen Wettbewerbsbedingungen ist m. E. mit dieser Tarifpolitik nicht gedient, die völlig zu Unrecht in der Allgemeinverbindlicherklärung eine staatliche wertende Stellungnahme zu dem Inhalt des Tarifvertrages erblickt, statt in der Einrichtung nur die ausdrückliche rechtliche Anerkennung der Tatsache zu sehen, daß die von der übergroßen Mehrheit der Berufsgenossen für tragbar gehaltenen Arbeitsbedingungen auch rechtlich für die Außenseiter tragbar sein dürften"[40]). Die hier vorausgesehenen Folgen einer fehlenden Allgemeinverbindlicherklärung haben sich inzwischen schon gezeigt. Meldungen von Austritten einzelner Arbeitgeber aus ihren Verbänden und von Abschlüssen von Werktarifen liegen vor[41]), aber auch ganze Arbeitgeberverbände lösen sich auf, um so ihren Mitgliedern freie Hand zu „individueller Lohngestaltung" zu geben[42]).

Wir haben zu zeigen versucht, daß der Kampf der Unternehmer gegen den Tarifvertrag kein grundsätzlicher ist, daß seine Argumente vielmehr je nach den Umständen wechseln, ja in ihr Gegenteil umschlagen. Daß er geführt wird um persönliche Interessen und daß man je nach Wirtschaftslage und Machtstellung den Tarifvertrag oft für entgegengesetzte Erscheinungen verantwortlich macht. Scheint die Situation günstig, so treten auch die inneren Widerstände großer Teile der Unternehmerschaft gegen die kollektive Regelung der Arbeitsbedingungen überhaupt wieder zutage, und man würde es nicht ungern sehen, wenn die sozialen Fortschritte der letzten Jahrzehnte wieder ausgelöscht würden, ohne dabei zu bedenken, daß eine derartige Entwicklung auf die Dauer auch ihren eigenen Interessen zuwiderlaufen würde.

---

[40]) Soziale Praxis, XXXX, 29. Oktober 1931, Heft 44, Spalte 1461.
[41]) Berliner Tageblatt, 27. April 1932.
[42]) Vossische Zeitung, 10. September 1932, Abendausgabe.

Der Kampf gegen den Tarifvertrag als Teil des großen wirtschaftlichen Machtkampfes zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern könnte den Parteien selbst überlassen bleiben, wenn nicht die Allgemeinheit ein Interesse daran hätte, daß große, die gesamte Volkswirtschaft benachteiligende Arbeitskämpfe vermieden werden. Diese aber würden unweigerlich heraufziehen, wenn man die tarifvertragliche Regelung der Arbeitsbedingungen wieder durch die individuelle Lohngestaltung — also völlige Lohnanarchie — ersetzen wollte. Außerdem aber würde eine Zerstörung des Tarifvertragswesens mit der Vernichtung der Gewerkschaften die Gefährdung des kollektiven Arbeitsrechtes überhaupt bedeuten. Dies aber zu verteidigen, ist Sache des Staates und des gesamten Volkes.

Literaturverzeichnis.

Arndt, Prof. Dr. Paul: „Lohngesetz und Lohntarif", Frankfurt a. M., 1926.

Barthel, Paul: „Handbuch der deutschen Gewerkschaftskongresse", Dresden, 1916.

Beiträge zur Arbeiterstatistik Nr. 3. „Der Tarifvertrag im Deutschen Reich." Kaiserl. Stat. Amt, Berlin, 1906

Beiträge zur Arbeiterstatistik Nr. 4. „Der Tarifvertrag im Deutschen Reich." Kaiserl. Stat. Amt, Berlin, 1906.

Beiträge zur Arbeiterstatistik Nr. 8. „Die Weiterbildung des Tarifvertrages im Deutschen Reich." Kaiserl. Stat. Amt, Berlin, 1908.

Brauer, Theodor: „Lohnpolitik in der Nachkriegszeit", Jena, 1922.

Brauer, Theodor: „Krisis der Gewerkschaften", Jena, 1924.

Braun, Adolf: „Die Tarifverträge und die deutschen Gewerkschaften", Stuttgart, 1908.

Braun, Karl: „Die Konzentration der Berufsvereine der deutschen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und ihre rechtliche Bedeutung", Berlin, 1922.

Brauns, Dr. Heinrich: „Lohnpolitik", M.-Gladbach, 1921.

Cree, T. S.: „Der kollektive Arbeitsvertrag" in „Sozialwirtschaftliche Zeitfragen", Heft 1, Berlin, 1904.

Fedisch, Robert: „Tarifvertragspolitik und Arbeitsgemeinschaft", Hamburg, 1924.

Fiedler, Joh.: „Die Konzentrationsbewegung der Gewerkschaften", Leipzig, 1924.

Freitag, Kurt: „Die sozialpolitische Schlichtung", Diss. Berlin, 1930.

Fritz, Karl R.: „Die Stellung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Tarifvertrag", Diss. Würzburg, 1931.

Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 4. Aufl., Jena, 1923 (Einschlägige Artikel).

Herkner, Heinrich: „Die Arbeiterfrage", 3 Bände, Berlin, 1921.

Heyde, Ludwig: „Abriß der Sozialpolitik", Leipzig, 1923.

Hemala, Franz: „Geschichte der Gewerkschaften", Wien, 1930.

Hoeniger, Prof. Dr. Heinrich: „Arbeitsrecht", Berlin-Leipzig, 1930.

Hueck, Alfred: „Handbuch des Arbeitsrechts", Stuttgart, 1922.

Hueck-Nipperdey: „Lehrbuch des Arbeitsrechts", Mannheim, 1929.

Imle, Fanny: „Gewerbliche Friedensdokumente", Jena, 1905.

Imle, Fanny: „Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Deutschland", Jena, 1907.

Leibrock, Otto, „Die volkswirtschaftliche Bedeutung der deutschen Arbeitgeberverbände", Berlin, 1922.

Lederer, Emil, „Wege aus der Krise", Tübingen, 1931.
Lederer, Emil: „Wirkungen des Lohnabbaus", Tübingen, 1931.
Leipart, Theod.: „Die gesetzliche Regelung der Tarifverträge", 1912.
Mamroth, Karl: „Gewerblicher Konstitutionalismus", Jena, 1911.
Nestriepke, Siegfried: „Die Gewerkschaftsbewegung", Stuttgart, 1922.
Nörpel, Clemens: „Entwicklung und Ausbau des Arbeitsrechts", Berlin, 1931.
Schmelzer, Fritz: „Tarifgemeinschaften, ihre wirtschaftliche, sozialpolitische und juristische Bedeutung", Leipzig, 1906.
Schwarz, Salomon: „Handbuch der deutschen Gewerkschaftskongresse", Berlin, 1930.
Sinzheimer, Hugo: „Der korporative Arbeitsnormenvertrag", Leipzig, 1907.
Sinzheimer, Hugo: „Grundzüge des Arbeitsrechts", Jena, 1921.
Sombart, Werner: „Der moderne Kapitalismus", Leipzig, 1902.
Stothfang, Walter: „Die Lohnpolitik des christlichen Metallarbeiterverbandes Deutschlands in der Nachkriegszeit", Duisburg, 1926.
Tänzler, Fritz: „Die deutschen Arbeitgeberverbände", Berlin, 1929.
Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, Schriften der:
Heft 4: „Industrie und Sozialpolitik".
Heft 7: „Die Lohnpolitik der deutschen Arbeitgeber".
Heft 17: „Materialien zur Arbeitnehmerbewegung".
Heft 18: „Die Mitgliederversammlung 1928".
Weber, Adolf: „Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit", Tübingen, 1921.
Wirtschaftstheorie der Gegenwart, Band Einkommensbildung, Wien, 1928.
Zentralkommission für Bauarbeiterschutz, „Lohnklausel und Minimallohn", Hamburg, 1902.
Zentralverband der Zimmerer, „Der gewerbliche Tarifvertrag, seine Bedeutung für die Gewerkschaften", Hamburg, 1911.
Zwiedineck-Südenhorst, Otto von: „Lohnpolitik und Lohntheorie", Leipzig, 1900.
Zwiedineck-Südenhorst, Otto von: „Sozialpolitik", Leipzig, 1911.

Einschlägige Zeitschriften, Zeitungen usw.:

Afa-Bundeszeitung.
Annalen des Deutschen Reiches.
ADGB.-Jahrbücher.
Archiv für Recht- und Wirtschaftsphilosophie.
Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik.
Archiv für Sozialwissenschaften und Sozialpolitik.
Berliner Tageblatt.
Das Deutsche Handwerksblatt.
Der Arbeitgeber.

Der Deutsche.
Der Deutsche Volkswirt.
Der Grundstein.
Die Gewerkschaftsbewegung.
Deutsche Allgemeine Zeitung.
Deutsche Bergwerks-Zeitung.
Deutsche Juristenzeitung.
Deutsche Wirtschaftszeitung.
Die Deutsche Arbeitgeberzeitung.
Frankfurter Zeitung.
Germania.
Geschäftsberichte der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände.
Gewerkschaftsnachrichtendienst.
Gewerkschaftszeitung.
Hamburger Echo.
Internationales Arbeitsamt, „Grundfragen des Schlichtungswesens", 1931.
Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik.
Kölnische Zeitung.
Korrespondenzblatt der Generalkommission der freien Gewerkschaften Deutschlands, jetzt: Korrespondenzblatt des ADGB.
Magazin der Wirtschaft.
Metallarbeiterzeitung.
Mitteilungen der Hauptstelle Deutscher Arbeitgeberverbände, jetzt: Der Arbeitgeber.
Mitteilungen der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.
Recht und Wirtschaft.
Soziale Praxis.
Sozialistische Monatshefte.
Vorwärts.
Vossische Zeitung.
Zentralblatt der christlichen Gewerkschaften Deutschlands.

Lebenslauf.

Geboren am 1. Juli 1902 zu Berlin als Sohn des Ober-Ingenieurs H. Lindemann und seiner Ehefrau Maria geb. Peter besuchte ich bis zum Jahre 1920 das Reform-Realgymnasium zu Halle (Saale). Im Herbst 1921 bestand ich das Abitur als Extraner am Realgymnasium zu Berlin-Reinickendorf. Vier Semester studierte ich in Heidelberg und zwei in Göttingen. Nach mehrjährigem Studienaufenthalt in Italien und England und praktischer Arbeit in Betrieb und Büro ließ ich mich im Jahre 1930 in Berlin immatrikulieren und bestand hier am 23. Februar 1933 die mündliche Doktorprüfung.